



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**La motivación y su influencia en la productividad
laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas
de la provincia de Los Ríos, 2016**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias
Administrativas

AUTOR

José María NIVELA ICAZA

ASESOR

Dr. Carlos WONG LAU

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Nivela, J. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.



ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 00011-UPG-FCA-2019 PARA

OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS



En la Ciudad Universitaria, a los Veintiún días del mes de marzo del año dos mil diecinueve, siendo las once y treinta horas, en el aula 301 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **DR. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA**, e integrado por los miembros: **DR. CARLOS WONG LAU (Asesor)**, **DR. EDGAR VICENTE ARMAS (Miembro)**, **DRA. IMELDA TRANCÓN PEÑA (Miembro)** y **DR. PEDRO GUSTAVO FLORES PEÑA (Miembro)**; el postulante al Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, don **JOSÉ MARÍA NIVELA ICAZA**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS HACIENDAS AGRÍCOLAS BANANERAS PEQUEÑAS DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, AÑO 2016"**, con el propósito de optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

BUENO (15)

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas Otorgar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, a don **JOSÉ MARÍA NIVELA ICAZA**. Se extiende la presente Acta en cinco originales y siendo las 12:48 horas se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.


DR. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA
PRESIDENTE


DR. CARLOS WONG LAU
ASESOR


DR. EDGAR VICENTE ARMAS
MIEMBRO


DRA. IMELDA TRANCÓN PEÑA
MIEMBRO


DR. PEDRO GUSTAVO FLORES PEÑA
MIEMBRO

DEDICATORIA

A mi Dios Todo Poderoso, por darme esa Fe y sabiduría para culminar una meta más de mis estudios.

A mi esposa: Consuelo Maribel Orozco Chávez

A mis hijos: Cristhian José, José Isaac y María Valentina Nivelá Orozco

A mi hija política: Sandy Cecilia González Díaz

A mi madre: Juana Mercedes Icaza Campos

A mis hermanos: (+) Patricia, Julio, Javier y Jaime

A mis suegros: Lucas Orozco y Judith Chávez,

A mi cuñado Daniel Darío Orozco y demás familiares, por ese apoyo incondicional

José María Nivelá Icaza

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi agradecimiento a mi Director de Tesis doctoral, Dr. Carlos Wong Lau, por el tiempo y apoyo brindado a esta investigación, por el respeto a mis sugerencias y por el asesoramiento facilitado.

La investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas, mi más sincero agradecimiento al Dr. Leoni Silva Rojas, Director de Posgrado.

Al personal docente de la Facultad por entregar todos sus conocimientos en favor de la comunidad universitaria.

A las autoridades de la Universidad Técnica de Babahoyo, por el respaldo brindado en todo momento.

A todos muchas gracias

José María Nivelá Icaza

INDICE GENERAL

CARATULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE GENERAL	iv-v
LISTA DE CUADROS	vii-ix
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPITULO 1: INTRODUCCION.....	1
1.1. Situación Problemática.....	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. El problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación teórica:.....	5
1.4. Justificación practica	7
1.5. Objetivos	7
1.5.1. Objetivo General	7
1.5.2. Objetivos Específicos.....	7
1.6. Hipótesis	8
1.6.1. Hipótesis general:	8
1.6.2. Hipótesis específicas:	8
CAPITULO 2: MARCO TEORICO.....	9
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	9
2.2. Antecedentes de investigación.....	10
2.3. Bases Teóricas	14
CAPITULO 3: METODOLOGIA.....	48
3.1.- Tipo y diseño de la investigación.....	48
3.2.- Población de estudio.....	53

3.3.- Tamaño de la muestra.....	54
3.4.- Técnicas de recolección de datos.....	54
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSION	56
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	56
4.2. Prueba de hipótesis.....	108
4.3. Presentación de resultados.....	111
CAPÍTULO 5: IMPACTOS.....	¡Error! Marcador no definido. 113
5.1 Propuesta para la solución del problema	113
5.1.1 Título de la propuesta	113
5.1.2 Alternativa obtenida.....	113
5.1.3 Alcance de la alternativa.....	113
5.1.4 Antecedentes.....	113
5.1.5 Justificación.....	114
5.1.6 Objetivos del sistema de acciones.....	115
5.2 Costo de implementación de la propuesta.....	115
5.3 Beneficios que aporta la propuesta.....	116
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES.....	124
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	125
ANEXOS	132

LISTA DE CUADROS

	57
Cuadro 1.- Diferencia entre eficiencia y eficacia.....	
Cuadro 2.- Relaciones entre eficiencia y eficacia.....	58
Cuadro 3.- Caracterización de la población y muestra escogida.....	70
Cuadro 4.- Formula del coeficiente de Chi cuadrado o de Contingencia	72
Encuesta aplicada a empleados de las haciendas bananeras.	73
Cuadro 5.- (1) ¿Cuál es su formación académica?.....	
Cuadro 6.- (2) Evalúe cómo se manifiesta el uso del internet y las Tics en la hacienda.....	73
Cuadro 7.- (3) Marcha de la implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.....	74
Cuadro 8.- (4) ¿Cómo usted evalúa la competitividad empresarial de la hacienda?.....	75
Cuadro 9.- (5) Evalúe la rentabilidad de la hacienda.....	76
Cuadro 10.- (6) ¿Cómo usted evalúa los costos de producción en la hacienda?.....	77
Cuadro 11.- (7) Evalúe los costos de la logística en la hacienda.....	77
Cuadro 12.- (8) Evalúe cuantitativamente la eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda. Fundamente su respuesta....	78
Cuadro 13.- (9) Evalúe la infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica.....	79
Cuadro 14.- (10) Calidad de los bienes y servicios en la hacienda.....	80
Cuadro 15.- (11) Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda.....	80
Cuadro 16.- (12) Posibilidades de aumento de la capacidad de producción. Fundamente su respuesta.....	81
Cuadro 17.- (13) Sobre la reducción de los costos laborales en la hacienda.....	81
Cuadro 18.- (14) Avances en la flexibilidad de la producción.....	82
Cuadro 19.- (15) Cumplimiento de las normas internacionales.....	83
Cuadro 20.- (16) Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación.....	83
Cuadro 21.- (17) Normas para apoyar la innovación en la hacienda.....	84
Cuadro 22.- (18) Capacitación del personal en los últimos años.....	84
Cuadro 23.- (19) Cómo usted evalúa el sistema de comunicación interna de la hacienda.....	85
Cuadro 24.- (20) Herramientas tecnológicas para el proceso de diseño y producción.....	86
Cuadro 25.- (21) Herramientas tecnológicas para el proceso de gestión comercial (venta y postventa) y marketing para mejorar su competitividad.....	86
Cuadro 26.- (22) Herramientas tecnológicas del proceso de contabilidad y tesorería para mejorar su eficiencia.....	87
Cuadro 27.- (23) Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.....	88
Cuadro 28.- (24) Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas...	88
Cuadro 29.- (25) Eficiencia de las ventas en los últimos tres años.....	89
Cuadro 30.- (26) Sobre los acuerdos estratégicos con los proveedores..	89

Cuadro 31.- (27) Evolución en la participación de mercados en los últimos años.....	90
Cuadro 32.- (28) Precios de los productos con respecto a otras haciendas.....	90
Cuadro 33.- (29) Los costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda.....	91
Cuadro 34.- (30) Los costos de logística afectan la competitividad de la hacienda.....	91

Encuesta aplicada a trabajadores

Cuadro 35.- (1) Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda con el colectivo de trabajadores.....	92
Cuadro 36.- (2) Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral.....	92
Cuadro 37.- (3) Criterios sobre la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda.....	93
Cuadro 38.- (4) ¿El colectivo de trabajadores, al cual usted pertenece cumple con los planes propuestos por la hacienda? Fundamente su respuesta.....	94
Cuadro 39.- (5) ¿Los equipos que le proporciona la hacienda, tienen condiciones adecuadas para la realización de su trabajo?	94
Cuadro 40.- (6) ¿Usted recibe capacitación para la realización de su trabajo?.....	95
Cuadro 41.- (7) ¿La dirección de la hacienda, te permite opinar con respecto a cómo mejorar su actividad laboral?.....	95
Cuadro 42.- (8) ¿Usted le brinda todo su esfuerzo a la realización de su trabajo? Fundamente su respuesta.....	96
Cuadro 43.- (9) ¿La dirección de la hacienda en algún momento le ha entregado premios, como estímulo al buen trabajo realizado?..	97
Cuadro 44.- (10) ¿La remuneración (salario) recibido, logra cubrir sus necesidades básicas?.....	97
Cuadro 45.- (11) Evalúe como opina usted que son sus relaciones con los directivos de la hacienda.....	98
Cuadro 46.- (12) Evalúe como opina usted que son sus relaciones con sus compañeros de trabajo.....	99

Entrevista aplicada a directivos

Cuadro 47.- (1) ¿En qué escala usted sitúa las relaciones interpersonales entre usted y el personal que dirige?.....	100
Cuadro 48.- (2) ¿Qué criterios tiene usted del nivel de pertenencia que tienen empleados y trabajadores de la hacienda?.....	100
Cuadro 49.- (3) ¿La hacienda cumple con todas las normas internacionales que rigen la producción y exportación de banano? Exponga su criterio en una escala comprendida entre 2 valor mínimo y 5 máxima calificación.....	101
Cuadro 50.- (4) ¿Qué evaluación usted le proporciona a la relación gasto - producción en la hacienda? Fundamente su respuesta por favor.....	102
Cuadro 51.- (5) Acciones realizadas en la hacienda se realizan para elevar la productividad de los trabajadores.....	102

Cuadro 52.- (6) Remuneración proporciona a los trabajadores y su correspondencia con el trabajo realizado.....	103
Cuadro 53.- (7) Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.....	104
Cuadro 54.- (8) Factores que pueden disminuir la productividad de los trabajadores.....	104
Cuadro 55.- (9) Personal calificado en la hacienda.....	105
Cuadro 56.- (10) Cursos u otras formas de superación programados para empleados y trabajadores de las haciendas.....	106
Cuadro 57.- (11) Vías utilizadas en la hacienda para introducir novedosas y nuevas tecnología.....	106
Cuadro 58.- (12) Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores.....	107
Cuadro 59.- (13) Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.....	107
Presentación de los resultados	108
Cuadro 60.- (1) ¿Los beneficios económicos que recibe en la hacienda satisfacen sus necesidades?.....	
Cuadro 61.- (2) ¿La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año?.....	109
Cuadro 62.- (3) ¿Su trabajo le permite tener prestaciones sociales?.....	110
Cuadro 63.- (4) ¿Desea desarrollar otro empleo en lugar del actual?.....	110
Cuadro 64.- (5) ¿El reconocimiento social que tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeña?.....	111
Cuadro 65.- (6) ¿Su salario le permite atender adecuadamente a su familia?.....	112
Cuadro 66.- (7) ¿Siente seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora?.....	112
Cuadro 67.- (8) ¿La hacienda te ofrece oportunidades de crecimiento económico?.....	113
Cuadro 68.- (9) ¿Recibe algún incentivo por parte de la dirección der la hacienda (comisión, felicitación, otros), cuando hace tiene buena producción?.....	114
Cuadro 69.- (10) ¿Para usted el trabajo que realiza es interesante?.....	114
Cuadro 70.- (11) ¿Se siente usted con ánimos mental para realizar adecuadamente su trabajo?.....	115
Cuadro 71.- (12) ¿Recibe un trato justo en su trabajo?.....	115
Cuadro 72.- (13) Evalúe las relaciones interpersonales con sus jefes.....	116
Cuadro 73.- (14) ¿Su trabajo le genera estrés?.....	117
Cuadro 74.- (15) ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros?.....	117
Cuadro 75.- (16) ¿Recibes salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley vigente en el Ecuador?.....	118
Cuadro 76.- (17) ¿Se siente satisfecho por la contribución que le proporcionas a la hacienda?.....	119

Cuadro 77.- (18) ¿Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe?.....	119
Cuadro 78.- (19) ¿El cumplimiento del trabajo produce satisfacción personal?	120
Cuadro 79.- (20) ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?.....	121
Cuadro 80.- Nivel de motivación general por la actividad laboral que realizan en la hacienda (primer control)	122
Cuadro 81.- Nivel de motivación general de los trabajadores. (Segundo control)	123
Cuadro 82.- Resultados productivos antes y después de aplicado el sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores.....	123
Cuadro 83.- Resultados de las haciendas de menor extensión.....	124
Cuadro 84.- Resultados de las haciendas de mayor extensión.....	125
Cuadro 85.- Resultados comparativos entre las haciendas de mayor y menor extensión territorial.....	125
Cuadro 86.- Resultados logados después de aplicado el sistema de acciones	126
Cuadro 87.- Resultados comparativos entre la cantidad de cajas producidas.	127
Cuadro 88.- Producción por hectáreas de menor y mayor extensión.....	128
Cuadro 89.- Producción después de aplicar el sistema de acciones.....	128
Cuadro 90.- Pérdidas anuales del conjunto de haciendas estudiadas.....	129

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.- Maslow. Comportamiento organizacional.....	17
Figura 2.- Teoría de Herzberg, Mausner.....	19
Figura 3.- Teoría de “X” y teoría de “Y” de McGregor.....	20
Figura 4.- Teoría de Vroom.....	20
Figura 5.- Teoría de la Equidad de Stancey, Adams.....	21
Figura 6.- La comunicación y su proceso a través de la conducta....	23
Figura 7.- Niveles de contenido y de relación.....	23
Figura 8.- Proceso de comunicación.....	25
Figura 9.- Factores de valuación.....	37
Figura 10.- Ponderación de los factores de valuación.....	38
Figura 11.- Progresiones de la escala de puntos.....	39
Figura 12.- Redacción del manual.....	39
Figura 13.- Modelo de doble entrada para valuación de puestos.....	40
Figura 14.- Clases de puestos y respectivas bandas salariales.....	41
Figura 15.- Comparación entre eficiencia y eficacia.....	45
Figura 16.- Representación gráfica del sistema de acciones.....	120

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación, cuyo resultado sustenta la escritura de esta tesis, tuvo por finalidad la elaboración de un sistema de acciones, dirigido a garantizar una óptima motivación, para el incremento de la productividad en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos. Para su desarrollo se utilizaron métodos del nivel teórico y empírico de la investigación científica, así como métodos matemáticos y estadísticos. La actividad investigativa programada se desarrolló en dos fases en la primera se persiguió diagnosticar los niveles de motivación que manifiestan los trabajadores de las haciendas estudiadas, así como la influencia de los incentivos económicos, morales y la capacitación continua en la motivación de los trabajadores y consecuentemente en la productividad laboral de estos. A la segunda fase se le proporcionó un enfoque operativo, al desarrollarse en su contexto la elaboración del sistema de acciones que representa el principal producto científico de la investigación realizada. En la investigación desarrollada se alcanzaron resultados, que podrían modificar significativamente, la situación existente en las haciendas objeto de estudios, arribándose a conclusiones que ponen de manifiesto significativamente la incidencia de la motivación en la productividad de bananeros de la provincia de los Ríos.

Palabras claves

Motivación, productividad, productividad laboral, sistema de acciones, relaciones de trabajo.

EXECUTIVE SUMMARY

The research, the result of which supports the writing of this thesis, was aimed at the elaboration of a system of actions, aimed at guaranteeing an optimal motivation, for the increase of productivity in the small banana agricultural farms of the Province of Los Ríos. For its development methods of the theoretical and empirical level of scientific research were used, as well as mathematical and statistical methods. The programmed research activity was developed in two phases. The first one was to diagnose the levels of motivation manifested by the workers of the haciendas studied, as well as the influence of the economic, moral incisors and the continuous training in the motivation of the workers and consequently in the labor productivity of these. The second phase was provided with an operational approach, as the elaboration of the system of actions that represents the main scientific product of the research carried out was developed in its context. In the developed research results were achieved, which could significantly modify the existing situation in the haciendas object of studies, arriving at conclusions that show significantly the incidence of the motivation in the banana productivity of the province of Los Ríos.

Key words

Motivation, productivity, labor productivity, system of actions, labor relations.

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

La investigación que básicamente sustenta la escritura de esta tesis, se desarrolló en los predios de las haciendas agrícolas bananeras de la Provincia de Los Ríos, Ecuador, año 2016". La actividad investigativa desarrollada tuvo como finalidad central estudiar la influencia que tiene la motivación en la productividad laboral de las haciendas antes mencionadas.

Sobre la temática objeto de estudios existe una cantidad muy considerable de profesionales, desde sus respectivos objetos de estudios, han proporcionado aportaciones de un alto nivel científico, entre ellos, por la relación que guarda el aporte exhibido con el tema de esta tesis, se puede citar a Armando Lares Soto, el autor de la obra titulada **"Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral"**. En una de sus partes del informe publicado, Lares escribió:

(Soto Lares) "El trabajo, basado en la orientación conceptual, ha sido diseñado con referencia a los criterios de productividad, donde los costos y su aplicación para los recursos del capital y la tecnología adquieren preeminencia para determinar los sistemas del trabajo".

En el Ecuador se han desarrollado proyectos investigativos donde se exponen de diversas maneras para el vínculo entre la dimensión y la auto estima laboral, enfoques filosóficos que incluye a la motivación, como proceso mental que encierra el acto y el efecto, condición que tiende a aumentar o disminuir la productividad del trabajador, al representar un enfoque psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta del ser humano.

El estudio bibliográfico realizado como requisito de la investigación lleva al convencimiento que la motivación para la actividad laboral, con la ocupación de la fuente u origen del estímulo, adopta tres clasificaciones básicas, la motivación de logro, que es el mecanismo que provoca la acción es conseguir un determinado

objetivo, previamente programado, también aparece dentro de dicha clasificación la motivación de afiliación que presume la búsqueda de seguridad y pertenencia en el grupo de trabajadores, y por último la motivación de competencia se encuentra más lejos de la adquisición de un objetivo, al buscar la mejor forma para la realización de actividades, atendiendo, las vías escogidas, disminución de esfuerzos y recursos materiales.

En base a estas orientaciones, se formula que la motivación es una pieza clave en el trabajo, considerándolo como un estado psicológico que presenta el trabajador y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y operatividad productiva en conjunto con las metas y las expectativas personales.

Con el análisis realizado para la satisfacción laboral (motivación), de los trabajadores estudiados, se logró determinar que en un porcentaje elevado las concepciones acerca de la motivación tienen una transcendencia psicológica e individualista en su orientación. En la investigación realizada los estudios empíricos realizados, se direccionaron fundamentalmente con el vínculo establecido entre la productividad y la satisfacción laboral, siendo por tanto estas las variables relevantes de la hipótesis de trabajo asumida.

Al establecer el propósito de cumplir los objetivos previstos se utilizaron técnicas para el nivel empírico y teórico para las investigaciones científicas, además de seleccionar métodos estadísticos y matemáticos para el proceso de todos los datos que sean derivados de esta aplicación de técnicas tales como la encuesta y la entrevista.

En la actividad científica e investigativa desplegada, entre otras conclusiones, no menos importes, se llegó a precisar que la productividad tiene entre sus bases fundamentales el capital invertido, talento de directivos y trabajadores, la tecnología aplicada, así como para cada nivel de motivación provocados en colectivo de trabajadores.

1.1. Situación Problemática

Tanto en el mercado interno como de exportación se evalúa la producción agrícola en todos los países menos desarrollados en el mundo ha permanecido por debajo de los niveles deseados, aunque en los años comprendidos entre 1995 y el 1998, según el informe de la OMS se registró un ligero aumento, éste no logró superar el aumento en la población además, el lento desarrollo y las acusadas fluctuaciones anuales de la producción de alimentos siguen planteando importantes problemas, que van de la mano con los estudios realizados, por este autor, pueden clasificarse como crónicos y constituyen las causas principales del aumento de la pobreza y la inseguridad alimentaria en países subdesarrollados, En tal sentido y avalando lo antes expuesto, Matías, escribió.

Los países menos adelantados tienen condiciones agroecológicas muy diversas, con una disponibilidad y calidad variables de tierras de cultivo y diferentes condiciones climáticas. Algunos tienen extensas superficies de tierras de cultivo y considerables recursos hídricos, mientras que otros disponen de estos recursos en menor cuantía o carecen prácticamente de ellos. Las perspectivas del desarrollo agrícola dependen necesariamente de estas consideraciones (Matías, 2013).

Existen ciertos fenómenos que tiene un gran impacto como está representado en las sociedades coloniales que tienen una crisis agrícola. La población que presenta una crisis agrícola es el principal sustento en su economía ya se lo relaciona como una crisis en su economía de manera general. De manera general se reconoce que esta crisis tiene una desventaja debido a que su pérdida tiene un gran impacto en la población del campo que entre estos fenómenos esta la: desocupación, indigencia, escasez, enfermedad, desamparo, y la presión de la sociedad. En la ciudad también hay situaciones que son muy difíciles, pero de alguna manera se cuenta con alhóndigas y pósitos que se representa como menos sensible los efectos de la escasez, porque si se encuentra otro tipo de abastos de granos entre otros productos a la población.

En el Ecuador la producción y agro exportación bananera, se ha ido incrementando de manera muy significativa a pesar de que también han tenido que padecer ciertas etapas de déficit y auge.

Por ejemplo, en los años de 1948-1965, se puede mencionar que en este periodo tuvieron un incremento en la producción, y se lo relaciona como una etapa fructífera y muy beneficiosa del sistema de inserción económica de la economía internacional en la producción bananera.

En un análisis realizado por la Agenda de Inserción del Ecuador a los Mercados Mundiales se define que:

“En Ecuador se mantiene una estructura Oligopólica en el mercado del Banano; es decir, que se lo conoce como un mercado donde existen pocos demandantes (exportadores) del producto se presenta más oferentes o productores, es decir tienen una heterogeneidad entre ellos.”

Las haciendas agrícolas bananeras del Ecuador y específicamente en Los Ríos, después de pasar diversos problemas, tanto políticos como ambientales en la parte externa, pero internamente los problemas también tienen consecuencias en la disminución de su productividad laboral, a falta de elementos motivantes, se hacen menos productivas; estas se dan porque se carece de políticas motivacionales como: incentivos laborales, capacitación continua, la falta de comunicación, etc.; hacen que su recurso humano tenga un comportamiento no eficiente, por ende el desempeño laboral en sus actividades ha disminuido, se carece de instrumentación apropiada para el correcto cuidado de labores agrícolas, por tales causas se tiene: Incertidumbre en el manejo administrativo, explotación laboral del personal, individualización en actos administrativos, producto de baja calidad que provoca la inconformidad del cliente, el personal desconoce sus funciones, además existen falencias en la estructura y operatividad de las haciendas.

Consideraciones estas que representan las falencias más agravantes encontradas en las haciendas a estudiar y conforma la situación problemática que derivó el problema científico asumido.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo influye la motivación de los trabajadores en los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos?

1.2.2. Problemas Específicos

1.2.2.1. ¿Qué niveles de motivación manifiestan los trabajadores de las haciendas bananeras pequeñas de la Provincia de los Ríos, para el desarrollo de la actividad laboral?

1.2.2.2. ¿Cómo influyen los incentivos económicos, morales y la capacitación continua en la motivación de los trabajadores y consecuentemente en la productividad laboral de estos, en las haciendas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos?

1.3. Justificación teórica

La globalización económica, los administradores/ propietarios deben conocer y analizar los diferentes factores culturales, económicos, sociales y demográficos, para así acoplarse a las nuevas tendencias administrativas y adaptarlas a los procedimientos empresariales. La permanencia en el medio y el logro del éxito dependen del estudio de las características más comunes de los habitantes del país donde se realizarán los negocios siendo la clave para alcanzar la correcta gestión gerencial.

Para que la gestión del personal se desarrolle con mayor eficiencia es muy relevante que los administradores identifiquen los factores motivacionales de las necesidades humanas. Con esto se conseguirá identificar los intereses, motivos y necesidades del talento humano; a la vez, planificar e implementar los programas de motivación que serán adecuados y capaces de estimular a los trabajadores a que tengan más ánimo en el trabajo para así obtener un mejor rendimiento laboral. Mediante este orden se han escogido las ideas que son imprescindibles en el talento humano, los cuales serán sometidos a medios de adiestramiento, capacitación y la posterior evaluación.

Cabe recalcar que es importante para el desarrollo humanístico considerando la gestión de talento humano como la base en la gestión empresarial. De esta forma la organización esta apta para ayudar a crear un mejor estilo de vida a cada trabajador, dentro de todos los parámetros establecidos, se los motivará para que realicen de una mejor forma sus funciones; dando la iniciativa a que se disminuyan los costos del absentismo, las fluctuaciones de la fuerza laboral. Se constituye la gestión de personal como un pilar fundamental que permite a las empresas obtener niveles altos de calidad, productividad y competitividad.

Los estudios exploratorios realizados, posibilitaron conocer que las haciendas objeto de estudios carecen de instrumentación apropiada para el cuidado de las labores agrícolas, además de ser insuficientes los elementos que motiven al colectivo de trabajadores, al ser insuficiente el sistema de acciones dirigidos a motivar la actividad laboral del bananero, tales como: incentivos laborales, capacitación continua, insuficiente comunicación externa e interna, que provocan comportamientos inadecuados en el recurso humano, fenómeno que afecta el desempeño laboral y consecuentemente la eficiencia del trabajador bananero.

Las falencias antes señaladas tienden a provocar incertidumbre en el manejo administrativo, en explotación laboral del personal, individualización en el acto de inconformidad del cliente y en lo administrativo.

1.4. Justificación práctica

Esta investigación permitirá determinar las políticas motivacionales del desempeño de los trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras de la Provincia de Los Ríos, además la selección de este problema se fundamenta en las preocupaciones de los organismos privados en lograr mejorar el rendimiento laboral de sus plantas de producción.

Tomando como pauta un trabajador que tenga una gran motivación dará un excelente desempeño en todas sus funciones, de este modo se podrá justificar que la inquietud en determinar si el factor de las conclusiones y de los resultados emanados, pueden representar unos sólidos instrumentos de orientación para organismos públicos o privados.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Diseñar un sistema de acciones de motivación que influya positivamente los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1.5.2.1. Precisar los niveles de motivación que manifiestan los trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos, para el desarrollo de la actividad laboral.
- 1.5.2.2. Determinar la influencia de los incentivos económicos, morales y la capacitación continua en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La motivación se relaciona significativamente con los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

1.6.2. Hipótesis específicas

- 1.6.2.1. El nivel de motivación se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de las pequeñas haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos.
- 1.6.2.2. Los incentivos económicos, morales y la capacitación continua se relacionan significativamente con la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Escepticismo Filosófico

El escepticismo se originó con Pirron de Elis en el siglo III A.C.; junto a sus discípulos denominados Pirronaicos, fueron identificados como escépticos. Orientado a la práctica, el escepticismo es una actitud que encuentra en la negativa a adherirse a ninguna opinión determinada a la del juicio.

Desde el mismo modo ocurre con el relativismo, cabe ser escepticismo de un modo radical, a lo largo de la historia de la filosofía han florecido argumentos demostrando la fiabilidad de la experiencia sensorial, especialmente entre dogmatista como Platón y descartes nos dice es lo que se percibe a través de los sentidos no es confiable para todo lo que se encuentra inmerso, o sea; esto da a comprender que las apariencias engañan y uno nunca termina de conocer sobre la verdad y mentira.

El escepticismo esta cimentado en la naturaleza de varias afirmaciones tecnológicas y en la mente humana, es por esa razón que algunos escépticos sostienen que la revelación por parte de Dios es necesaria. Como es bien sabido, bajo el escepticismo se agrupan en realidad diferentes actitudes.

En el escepticismo existen diversas clases, que se contradicen entre ellas, como es el caso del escepticismo general el cual propone que el conocimiento no existe, siendo una propuesta imposible. Los escepticismos éticos, metafísicos y religiosos, no concuerdan con la contradicción anterior, ellos desestiman el conocimiento suprasensible.

Pese a las discrepancias existentes entre los escepticismos, cabe recalcar su relevancia en la filosofía, debido a que libera de arbitrariedades y desaciertos a la

persona, llevándolo a verificar juicios, impidiéndole quedarse con una sola resolución, impulsándolo a esforzarse por hallar nuevas resoluciones.

El escepticismo es una doctrina del pensamiento humano, es importante que los administrativos conozcan los diferentes caracteres del ser humano para determinar.

Teoría de la Motivación

Motivar es un proceso que utiliza incentivos y estímulos para atraer el deseo de los individuos por alcanzarlos. Un individuo se siente plenamente motivado cuando percibe un estímulo que le obliga a realizar un esfuerzo y orientar sus comportamientos para satisfacer el deseo. (Peña Estrada, 2015, p.12)

La motivación es el medio donde el ser humano aplica sus destrezas y desempeño laboral motivado por un sueldo o incentivo que lo alimenta a dar mayor actividad positiva en la organización.

Según (Perret Erhard, 2016), “La motivación, hasta cierto punto, es medible, ya que es posible cuantificar la cantidad y calidad de recursos que una persona está dispuesta a sacrificar con tal de obtener un objetivo” (p. 17).

El comportamiento humano es volátil dependiendo de las actividades encomendadas dentro del organismo y su motivación al desempeñarlas es impulsar al ser humano a que se desarrolle en su entorno laboral, acorde a sus gustos y preferencias.

2.2. Antecedentes de investigación

Después de revisar varias tesis doctorales sobre Políticas motivacionales y productividad laboral en las haciendas agrícolas bananeras, lo cual pueden aportar en algo a este tema; puedo nombrar los siguientes:

Tema: Predicción del Rendimiento Laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales.

Autor: Marian Jaén Díaz.

Año: 2010

Nivel: Doctoral.

Ciudad: Madrid – España.

Unidad de Postgrado: Facultad de Psicología.

Universidad Complutense de Madrid.

Resumen. - En resumen la autora sostiene dentro de sus predicciones para motivar al recurso humano, ya que se ha encontrado una correlación significativa y en sentido positiva entre rendimiento y grado de ejecución.

Aporte a la investigación. - Lo que para esta tesis la aportación será significativa, ya que aplicando estrategias de motivación se mejora la productividad laboral.

Tema: LA INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN DISTINTOS TIPOS DE VOLUNTARIADO

Autor: María Celeste Dávila de León.

Año: 2002

Nivel: Doctoral.

Ciudad: Madrid – España.

Unidad de Postgrado: Facultad de Psicología.

Universidad Complutense de Madrid.

Resumen. - La autora de este tema, hace énfasis que existen diferencias significativas entre los voluntariados basándose en la actividad que desarrollan.

Aporte a la investigación. - Lo que, para esta tesis, la aportación será de como se ha ido motivando a los voluntariados para aplicarlo a los empleados y trabajadores.

Tema: LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR SERVICIOS. UN ANÁLISIS ECONÓMICO APLICADO

Autor: Andrés Maroto Sánchez.

Año: 2007

Nivel: Doctoral.

Ciudad: Madrid – España.

Unidad de Postgrado: Departamento de Economía Aplicada.

Universidad de Alcalá.

Resumen. - El autor de este tema manifiesta, que estudiar la dinámica y el funcionamiento interno de la producción de dicho sector parece oportuno.

Aporte a la investigación. - Lo que para esta tesis es valioso, porque aplicando políticas de motivación, se mejora la productividad laboral en las haciendas agrícolas bananeras de Babahoyo.

Tema: LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA INFORMATIVA

Autor: Bueno López Manuela.

Año: 2001.

Nivel: Doctoral.

Ciudad: Madrid – España.

Unidad de Postgrado: Departamento de Periodismo IV.

Universidad Complutense de Madrid.

Resumen. - El autor de este tema manifiesta, que la gestión del empresario debe centrarse en promover sus productos y servicios a través de ofertas y demandas de acuerdo a las exigencias de diversos mercados.

Aporte a la investigación. – La globalización y los cambios tecnológicos han permitido una aceleración y cambios intensos que repercuten en todos los ámbitos de índole social, ya que diariamente surgen nuevos enfoques y tendencias.

También surge la necesidad de estudiar tres factores: el económico el político y el tecnológico.

El factor económico, influenciado por la tendencia de los mercados globales y el sistema monetario a nivel mundial.

El factor político, intervenido por los diferentes sistemas democráticos, la disposición de políticas económicas, monetarias, entre otras.

El tecnológico, es uno de los más importantes, considerando que la evolución tecnológica ha permitido el mejor desarrollo de las fuentes de información y comunicación mejorando las relaciones mediante un espacio virtual disminuyendo costos y tiempos innecesarios.

Tema: Historia Agraria y Organización Social en la Costa Austral de Ecuador, 1950-2010. Estudio de Caso de una Cooperativa Agrícola: la Unión Regional de Organizaciones Campesinas del Litoral, Urocal

Autor: D. Germán Carrillo García.

Año: 2013.

Nivel: Doctoral.

Ciudad: Madrid – España.

Unidad de Postgrado: Departamento de Historia Moderna, Contemporánea y de américa.

Universidad: Murcia.

Resumen. - El autor de este tema manifiesta que la poca producción en el campo agrario presente en el territorio litoralense, es suficiente razón para que existan otros problemas tratados en la investigación

Aporte a la investigación. - Eric Hobsbawm manifestaba que en el siglo XX, se produjeron cambios radicales en el ámbito social, el que nos separa para siempre del mundo del pasado, es la muerte del campesinado. Tras la segunda guerra mundial, el mundo cursó una serie de cambios acelerados sin ningún tipo de

precedentes. En los Países Latinoamericanos, todos estos conformados por naciones que poseen extensas tradiciones agrícolas, comenzaban a idear un futuro con nuevas tendencias que originen desarrollos y cambios radicales.

2.3. Bases teóricas

Para cubrir la necesidad de fundamentar la investigación se requiere recurrir a fuentes de información que traten sobre variables semejantes, las cuales servirán de soporte investigativo, en base a esta perspectiva se seleccionaron los trabajos de mayor énfasis.

2.3.1. Reflexiones referentes a la motivación laboral

En el ámbito laboral, la motivación es un conjunto de factores, siendo estos los incentivos intrínsecos y extrínsecos, que permitirán que el talento humano se desempeñe en forma eficiente, mejorando la productividad laboral y maximizando la realización de metas.

La búsqueda, preparación y mantenimiento de una adecuada motivación posee una importancia inherente, debida a que, al orientar al personal hacia una mejor práctica empresarial, contribuye al logro de objetivos propuestos.

Hasta la actualidad muchos de los administradores encargados del talento humano basan su toma de decisiones en la pirámide de necesidades elaborada por Abraham Maslow. Esta teoría estipula que las necesidades se dividen en 5 grandes grupos descritos a continuación:

Necesidades Fisiológicas:

Según lo expuesto por (Revuelta Alonso, 2014), “En la base de la pirámide sitúa las necesidades fisiológicas (hambre, sueño, sed, sexo...), Estas, son las más imperiosas y muy sensibles a su asociación, ya que si no son satisfechas pueden dominar la conducta del individuo” (p. 167).

Son aquellas necesidades propias del ser humano, en la que no intervienen factores externos, entre las cuales podemos mencionar la necesidad de comer, beber, dormir, tener sexo, respirar, entre otras.

Necesidades de seguridad:

De acuerdo a (Revuelta Alonso, 2014), “La seguridad fisiológica guarda relación con aquello que amenaza a nuestro cuerpo o nuestra propia vida y puede ser real o imaginario” (p. 167).

La estabilidad, independencia, protección, libertad del miedo, de ansiedad, caos y privaciones, acarreado la conservación propia. Al igual que las fisiológicas, estas necesidades, también pueden dominar completamente al organismo al movilizar todas las capacidades de dicho organismo en su servicio.

Necesidades de amor y pertenencia:

De acuerdo con (Revuelta Alonso, 2014), “Las necesidades de pertenencia a grupos, de integración social, de afecto, de amor se manifiestan según Maslow, cuando las fisiológicas y las de seguridad están al menos relativamente atenuadas” (p. 167).

Son conocidas también como necesidades sociales, las cuales incluyen el deseo de afiliación, de pertenencia y de compañerismo, esto hace referencia a grandes rasgos a la capacidad del individuo de habitar en paz con la sociedad.

Necesidades de estima:

En el grupo de necesidades de estima cabe mencionar a (Revuelta Alonso, 2014), “representan una necesidad o un deseo por una estable, firmemente fundamentada y generalmente alta evaluación de sí mismo, de autoestima, de autorrespeto y de la estima de otros”(pp. 167 - 168).

Según Maslow puntualiza que las personas se actualizan en diferentes campos conviviendo el día a día con amigos y familiares para ser competitivos y autosuficientes en las actividades encomendadas, desarrollándose como un buen compañero de trabajo dentro de la organización.

Movilizadores de capital

El Centro **Wellcome Trust Center for Neuroimaging del Reino Unido**, con sede en Londres, realizó una investigación donde demostró que para motivar al hombre a desarrollarse e incrementarse económicamente mediante el trabajo que desempeña en la empresa debe ser competitivo y esforzarse por adquirir nuevas estrategias.

Según el aspecto monetario revelan que los factores que impulsan a obtener mejores resultados de los empleados, es motivada dentro del entorno laboral con la ayuda de capacitaciones, dándoles la oportunidad a desempeñarse en un cargo acorde a su experiencias o estudios realizados; lo que los motiva a desarrollarse como persona en el interior y exterior de la organización.

También se toma en consideración la desmotivación de algunos de los empleados al encontrarse en cargos no idóneos en relación a su experiencia adquirida en el transcurso de su carrera de trabajo, por el cual no rinden a cabalidad y se sienten desamparado por el jefe inmediato al no existir una adecuada comunicación y poder expresar sus sentimientos de desacuerdo al puesto asignado “El empleado medio es capaz de levantar montañas, ahora bien, hay que pedirselo y crear un clima favorable para ello”.

Jornadas reducibles y horarios flexibles

Acorde a lo estipulado por los trabajadores actualmente existen diversas formas de motivarlos, una de ellas es mediante la flexibilidad de horarios, reduciendo la carga horaria, brindando disponibilidades de tiempo. Cabe acotar que el personal prefiere comunicarse mediante radios, correos electrónicos y reuniones en grupo.

Es importante para el talento humano motivar a sus empleados para su desarrollo laboral, haciéndolo sentir que son importante dentro de la organización, incentivándolo con reconocimiento por su labor desempeñada.

2.3.1.1.- Jerarquía de Necesidades: Teoría de Maslow

Como menciona (Acosta Oviedo, 2012), “La pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* de 1943, que posteriormente amplió” (párr. 1).

Según Maslow dio un enfoque amplio sobre las necesidades imprescindibles del hombre a lo largo de su vida. Estas necesidades las clasifico para una mejor comprensión y de acuerdo al nivel de importancia. A continuación, en la figura se muestra la pirámide de necesidades elaborada por Maslow.

(La Piramide de Maslow)

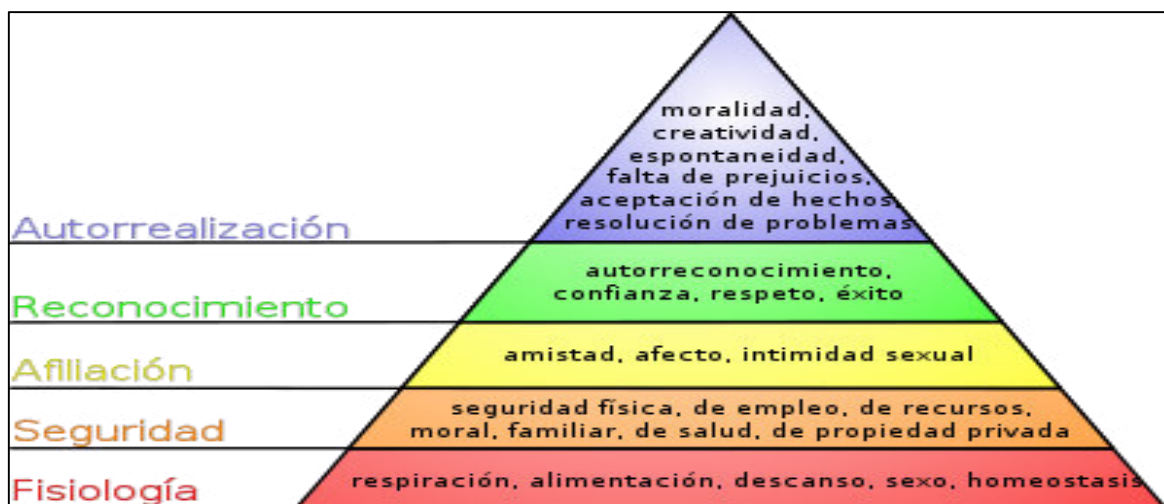


Figura 1. Maslow. Comportamiento Organizacional.

Maslow describe que las personas en las sociedades ocupan con mayor importancia las necesidades que son; fisiológicas, de seguridad y social.

En su Teoría Maslow Presenta los Siguietes Aspectos:

Las necesidades insatisfechas repercuten sobre la conducta del individuo. Desde inicio la disposición del individuo se ha centrado exclusivamente en la complacencia de necesidades propias tales como la sed, el hambre, el sexo, el descanso, otros.

El individuo en su trayectoria de aprendizaje se enfoca en la necesidad de seguridad en la producción contra el peligro y la amenaza centrada en la jerarquía fisiológica hacia la conservación personal. Cuando el individuo pasa a tomar control de sus necesidades, de seguridad y fisiológicas se manifiestan gradualmente las necesidades conocidas como secundarias (sociales, destina y autorrealización), cabe mencionar que cuando un individuo logra alcanzar las necesidades de satisfacción social surgen otras necesidades denominada de autorrealización.

Esto nos da a entender que simplemente las necesidades de estimas son de carácter complementarias conjuntamente con las necesidades sociales, mientras que las necesidades de autorrealización son netamente complementarias a las de estima. Los niveles más altos de necesidad solamente surgirán cuando los niveles inferiores estén debidamente controlados y sean alcanzados a cabalidad por el individuo.

Las necesidades más altas de la pirámide se originan no solamente porque las más bajas vayan siendo satisfechas, sino que predominan las de niveles inferiores conforme con la jerarquía de Maslow. La conducta del ser humano es afectada simultáneamente por muchas necesidades que se produce al mismo tiempo, pero las necesidades de alto nivel tienen un accionar predominante en comparación con los niveles inferiores.

Las necesidades de niveles inferiores precisan de un ciclo motivacional muy rápido (dormir, comer, respirar, etc.); mientras que las necesidades más elevadas o de nivel superior requieren emplear ciclos motivacionales extremadamente largos.

La teoría de Maslow, tiene ciertas coincidencias en ver al trabajador como un ser que está enfocado en conseguir el reconocimiento empresarial y el deleite persona, al satisfacerse estos dos objetivos mencionados, la motivación del trabajador se transformara en el impulsador para cumplir responsabilidades y guiar su conducta laboral hacia la ejecución de metas objetivos y fines empresariales con una alta productividad.

2.3.1.2. Teoría del factor dual de Herzberg, Mausner

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. Por lo que se divide en los factores:

Factores Higiénicos. Son factores externos a la tarea.

Factores motivadores. Hacen referencia al trabajo en sí. (Herzberg, Mausner y Snyderman. 1967; p 11).

Figura 2. Teoría de Herzberg, Mausner.

Factores Higiénicos	Factores motivadores
*Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones.	*Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y desarrollarse en pleno
*Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuada, entorno físico seguro	*Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor
*Seguridad: Privilegio de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización	*Reconocimiento de una labor bien hecha: La conformación de lo que se ha realizado un trabajo importante
*Factores sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros	*Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes
*Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios	*Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo
*Control técnico	

Fuente: A partir de la teoría de Herzberg (1967). Propongo

2.3.1.3. Teoría de McClelland

Enfoca teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación.

***Logro:** Es el impulso de sobresalir, de tener éxito.

***Poder:** Necesidad de influir, controlar a otras personas y grupos.

***Afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (McClelland. 1989; p 13).

2.3.1.4. Teoría “X” y teoría “Y” de McGregor

Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. Dando referencia con el siguiente cuadro: (McGregor. 1966; p 15).

Figura 3. Teoría de “X” y teoría de “Y” de McGregor.

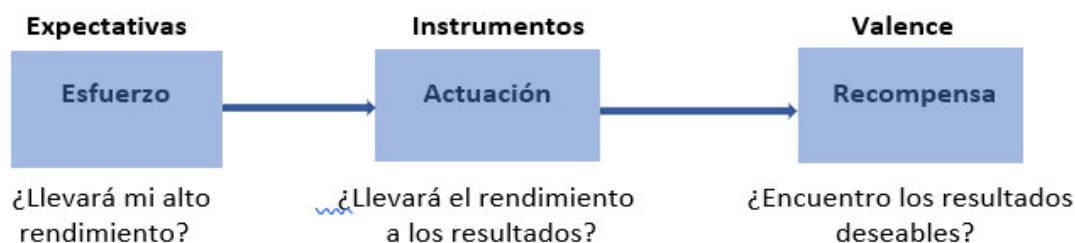
Hipótesis “X”	Hipótesis “Y”
*La gente no quiere trabajar	*Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente
*La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida	*La gente prefiere autonomía
*La gente tiene poca creatividad	*Todos somos creativo en potencia
*La motivación funcionan solo a los niveles fisiológicos y de seguridad	*La motivación ocurre en todos los niveles
*La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar	*Gente motivada puede autodirigirse

Fuente: A partir de la teoría de McGregor (1966). Propongo

2.3.1.5. Teoría de las Expectativas

La teoría de Vroom, sostiene que los individuos como personas pensantes, tienen creencias, abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuro de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y están basadas en creencias y actitudes. (Vroom. 1964; p 17).

Figura 4. Teoría de Vroom.



Fuente: A partir de la teoría de Vroom (1964). Propongo

2.3.1.6. Teoría de Fijación de metas de Locke.

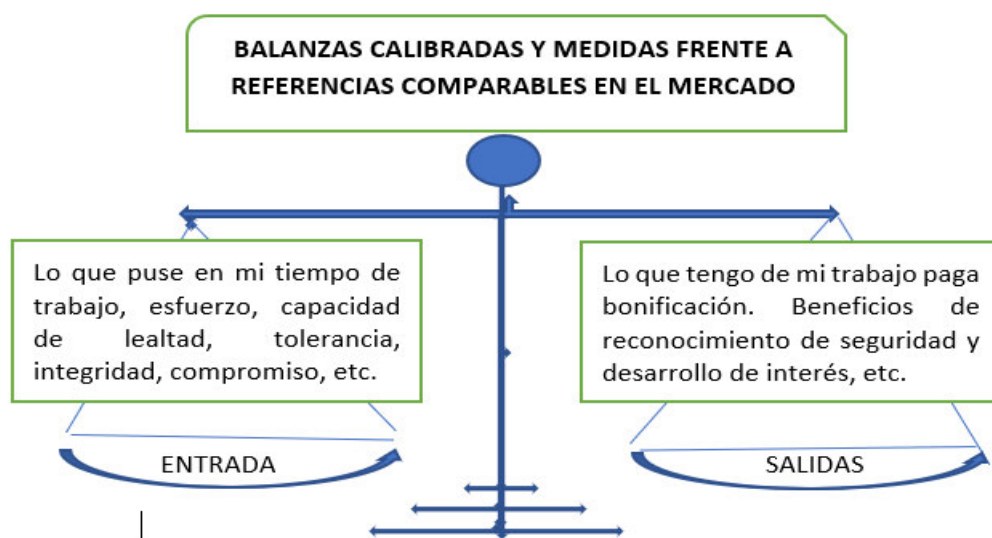
A partir de Locke. (1969; p 22). Afirma que: “una meta es fuente básica de motivación, y para alcanzarla”:

- Centran la atención y la acción estando atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda elaborar estrategias.

2.3.1.7. Teoría de la Equidad de Stancey Adams

Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. (Stancey, Adams. 2007).

Figura 5. Teoría de la Equidad de Stancey, Adams.



Fuente: A partir de la teoría de la Equidad de Stancey (1964). Propongo

2.3.2. La comunicación.

Conforme a (Valdettaro, 2015), “La comunicación es algo que caracteriza al hombre genéricamente y, por lo tanto, fue y es abordada en sus distintas dimensiones por

diversas perspectivas teóricas: fisiológicas, filosóficas, antropológicas, sociológicas, psicológicas, políticas, etc.” (p. 24).

Se define a la comunicación como procedimiento encaminado a informar y producir entendimiento, provocando alguna respuesta del receptor. Está constituida por un mensaje transmitido por el emisor, acompañado por lo afectivo, lo anímico, disposición afectiva del individuo como; mirada, gestos faciales, tono de voz, entre otros.

Algunos especialistas han observado en reuniones las diferentes posturas que toman las personas en una junta, la cual no les da la importancia necesaria sintiéndose diferentes y alejados, o simplemente están de cuerpo presente, pero su pensamiento está ausente a los fines de la reunión. Los gestos personales tienen mucho significado, ya que actualmente se estudia un nuevo campo de investigación científica que se encarga del estudio del lenguaje gestual.

Existen elementos imprescindibles que hay que considerar en la comunicación, estos son: emisor, receptor, mensaje, canal, respuesta. La comunicación en sí, está focalizada en la emisión de mensajes de un individuo hacia otro que evoca una respuesta. El emisor crea y envía un mensaje con alguna información (escrito, audio, etc.). El receptor brinda respuesta al recado conforme a su apreciación. El receptor debería tomar en cuenta los modos por los cuales el remitente envía algún mensaje, de la misma forma estar atento a su propia manera de recibir e interpretar el mensaje.

El lenguaje de posturas y gestos, también conocido como lenguaje corporal; que en gran parte no pueden ser controlados de manera consciente por el emisor, tal como una posición segura y calmada, o una sonrisa; forman parte de la comunicación no verbal. Pueda que no se genere una explicación generalizada del concepto del lenguaje corporal; pero perfecciona, y crea ciertas complicaciones en la comunicación de tipo verbal. Los problemas comunicacionales se generan por las actitudes propias de las personas.

Axiomas de la comunicación;

Axioma I.- Todo tipo de conducta es también comunicación.

Es ilógico dejar de comunicar, siempre lo estamos haciendo. Todos los tipos de comportamiento son considerados comunicación no únicamente lo verbal. También se manifiesta en ciertas variables postural, gestual, contextual, y tonal. Cabe mencionar que es innegable la corporalidad, es decir; el lenguaje del cuerpo, pero resaltando que las palabras si pueden ser clarificadas. Se debe entender que no existe la no conducta.



Figura 6. La comunicación y su proceso a través de la conducta.

Axioma II.- Diversos niveles de contenido y relación en la comunicación.

El mensaje no sólo emite información sino también manifiesta conductas (tono, gestos).



Figura 7. Niveles de contenido y de relación.

El contenido es relevante, pero no es lo único que se puede considerar. La encargada de clasificar el contenido es la relación, y por consiguiente es meta comunicación.

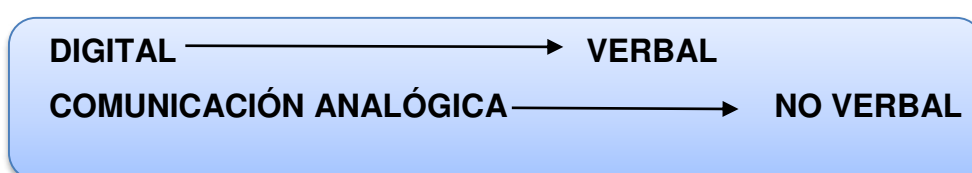
Según (Asfora, 2015), “La meta comunicación permite obtener información acerca de la relación, refiere a la posibilidad de definir con claridad, entre dos o más personas, el tipo o modo de mensajes que están intercambiando” (párr. 1).

Axioma III.- Comunicación serie de intercambios de mensajes entre comunicantes o generadores de una comunicación.

La puntuación en el proceso comunicacional, es la manera de cómo se organiza la realidad y se debe entender que se organiza como se percibe la situación. Determinar la certeza en forma diferente puede generar conflicto, ya que la comunicación fluye entre dos personas, que pueden ver o no la realidad de diferente forma. Esto no amerita, estar equivocado, ni tener la culpa, ni mala intención. Puntuar equivale a organizar la realidad.

Axioma IV.- Comunicación digital y analógica.

Aquella comunicación que se realiza mediante el uso de la palabra, obedeciendo lo lógico, sin poder mentir es denominada digital. Se conoce como comunicación analógica a todo aquello que no sea verbal (expresión, postura, tono y gestos), considerándola como un arte, a continuación, se muestra una connotación entre la comunicación y digital:



Axioma V.- Interacción complementaria o simétrica.

Es la respuesta que presenta un sujeto frente a otro, con la interacción simétrica es posible comunicarse de forma igual o con pequeñas diferencias. Las personas son propensas a equilibrar su comportamiento.

En la interacción complementaria la comunicación es diferente, debido a que hay distintas categorías que son: la superior o primaria e inferior o secundaria.

El trato entre dos personas, puede ser complementaria o simétrica acorde este fundamentada en la diferencia o en la igualdad; sin importar que sea bueno o malo. Una relación complementaria puede estar instituida por el contexto cultural o social.

El Proceso de Comunicación

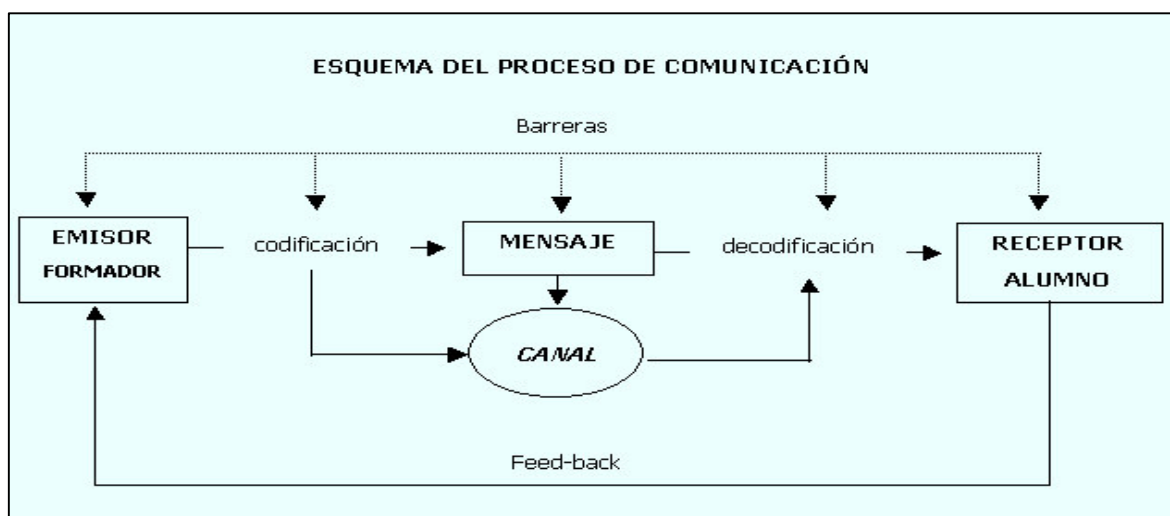


Figura 8. Proceso de comunicación.
Fuente: (Cruz, 2017).

Estos siete elementos del proceso son:

La fuente se describe cuando el emisor o comunicador inicia la comunicación mediante el envío de un mensaje. La codificación; a fin de transferir el mensaje, debe ser decodificado, traduciéndolo de un modo que facilite la transmisión adecuada a través del canal escogido. El canal, es el recurso utilizado para el envío y traspaso de la información, considerándolo como el transportador del mensaje, es aquel que el emisor selecciona, siendo por todos dividido. La decodificación es útil para traducir los símbolos de manera comprensiva y que el receptor pueda recibir el recado, es un proceso en el cual la información es traducida por el receptor. Cuando la comunicación es correcta, la idea o la imagen mental resultante corresponden a la idea o imagen mental del emisor. El receptor es aquel individuo al que va dirigido el recado. Es considerado el fin del proceso. Conocido también como

destinatario. El último nexo de comunicación es la retroacción, que se encarga de comprobar el éxito pretendido al transmitir un mensaje.

Retroalimentación o retroacción

Como lo menciona (COOPEDUC, 2014), “Es la condición necesaria para la interactividad del proceso comunicativo, siempre y cuando se reciba una respuesta (actitud, conducta...) sea deseada o no. Logrando la interacción entre el emisor y el receptor” (p. 7).

La retroacción es aquella respuesta del receptor al mensaje. El hablante puede hacer uso de la retroalimentación para consolidar el éxito en la comunicación. Se considera fracaso cuando la reacción por parte del destinatario es inadecuada,

Hacer el buen uso del feedback o en español retroalimentación, es imprescindible para la formación personal. En ciertas ocasiones, el feedback que se debe proporcionar suele llegar a ser muy difícil e incómodo, tanto para el emisor o remitente como para el receptor o destinatario.

El feedback es constructivo, y es el mecanismo más poderoso que se tiene para cambiar la conducta del personal y asegurar que formen parte de un explícito grupo e incluso que desenvuelvan constantemente habilidades nuevas, y que alteren sus comportamientos.

La comunicación organizacional

Según (González - Monje Pérez, 2017),” La comunicación organizacional además de ser imprescindible, juega un papel decisivo en cualquier ámbito en el que se requiera de un flujo de información y en el que se necesite lograr objetivos globales” (p. 5).

La comunicación organizacional se divide en: comunicación interna y externa. La comunicación interna debe tener como fin; integrar al personal con las metas

organizacionales, originar en el talento humano sentimientos de orgullo y pertenencia, promoviendo la comprensión e interrelación entre organización y empleados. La comunicación externa vislumbra todo lo afín con: promoción de ventas, relaciones públicas, las ventas propias del personal, etc.

Tipos de comunicación empresarial

Una buena comunicación reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior e inversamente. Las tipologías de comunicación, en una organización se catalogan según el flujo de comunicación formal, consiguiendo ser:

El tipo de comunicación descendente se relaciona de manera directa con las responsabilidades de la administración como son el control y dirección, por lo general está constituida por políticas, instrucciones, normas, ordenes, sugerencias y avisos. Esta comunicación se da en Organizaciones con un ambiente autoritario y muy jerarquizado.

La comunicación ascendente es aquella establecida entre los sujetos que poseen un rango jerárquico distinto en el organigrama. En esta ocasión el subalterno instaura la comunicación con el jefe para dar a conocer peticiones, información, quejas y sugerencias. Esta suele efectuarse en ambientes organizacionales participativos y democráticos.

Una comunicación horizontal o también llamada diagonal es aquella que se da entre los individuos que se encuentran a una posición similar dentro del organigrama. Por lo general la comunicación diagonal se utiliza para apresurar el flujo de información, optimizar la comprensión y reorganizando los esfuerzos que permitan alcanzar las metas.

2.3.3.- La educación continúa

Acorde a (Dirección General de Asuntos Académicos, 2015),” Un propósito de la educación continua es capacitar a las personas para que puedan ser lo más competentes posible en el desempeño de sus funciones” (p. 4).

Esto incita que las compañías hagan continuamente un esfuerzo por ajustarse a los cambios y garantizar así su respectiva competitividad en los mercados. Para lograrlo requieren capacitar y formar perenemente al personal o colaboradores que trabajan en las empresas. Una organización competitiva e innovadora, requerirá contar con profesionales aptos y capacitados para poder crecer.

Formación Continua Profesional

Como lo menciona (iPublicidad, 2018), “En el nuevo escenario definido por el cambio de modelo productivo y de organización del trabajo e innovación tecnológica, la cualificación, polivalencia y flexibilidad de los recursos humanos adquiere importancia creciente y con ella la demanda de formación continua” (párr.1).

Conforme al Acuerdo Nacional de Formación Continua, la formación continua es un conglomerado de actividades promovidas y ejecutadas por las organizaciones para sus trabajadores, para mejorar su formación y competencia, permitiendo conjugar la preparación del empleado de manera individual con el nivel competitivo de la empresa.

Potenciar la formación continua

En la actualidad se ha considerado la capacitación continua como factor de igualdad entre los empleados en oportunidades y en promociones, frente a los diversos cambios de procesos productivos, debido a la inserción tecnológica afectando el campo laboral. Cabe recalcar que la formación no debe ser vista solo

como una estrategia utilizada por las empresas o países, sino como una inversión para afianzar el futuro de la empresa.

Existen ideas y objetivos básicos que tendrán que ser contempladas de forma unificada en una sección específica de la formación continua:

- Fundamentar y reforzar la capacitación continua.
- Brindar oportunidades iguales a los empleados.
- Protección de las comunidades inestables como son los trabajadores con edades superiores a 45 años, con poca preparación y empleados eventuales.

Plan de Formación

Los planes de formación engloban un grupo de labores educativas emprendidas por las empresas. Por lo tanto deberá detallar lo siguiente:

- Objetivos que pretende alcanzar el plan.
- Comunidad a la cual está dirigido el plan, especificando la cantidad de participantes.
- Actividades a ejecutar dentro del plan y su contenido, anteponiendo las carencias educativas, transformándolas en metas formativas, determinando el aporte que se pretende lograr.
- Lugar y días en que se dará la formación.
- Estimación del costo del plan propuesto

La capacitación continua se fundamenta en las necesidades que poseen los empleados y las organizaciones de garantizar su éxito a nivel mundial, optimizando sus habilidades y conocimientos del entorno y su facilidad de adecuación.

2.3.3.- Incentivos laborales

Es de gran interés para las empresas estimular a sus trabajadores a realizar grandes esfuerzos para conseguir mejores ganancias como resultado provechoso de su trabajo.

Se denomina incentivo a todo aquello que se oferta como estímulo a un determinado grupo de personas con el objeto de intensificar su rendimiento, premiando la obtención de un mejor resultado.

Origen

Los incentivos fueron difundidos en el siglo XX como una práctica que consiste en pagarle al empleado una cantidad adicional de dinero, cuando se esfuerzo y productividad es mayor al establecido.

Frederick Taylor fue el responsable de promulgar este sistema, sosteniendo que los trabajadores eran capaces de entregar un esfuerzo superior, si recibían a cambio una recompensa económica, en base a lo producido.

Objetivo de los incentivos

Los incentivos laborales tienen como objetivo estimular al empleado e impulsarlo a brindar un mejor desempeño en las tareas encomendadas, aplicando sistemas compensatorios.

Para las empresas el objetivo es acrecentar el desenvolvimiento de los trabajadores, mediante la formación de planes que permitan tener un mejor control en la producción empresarial, favoreciendo a los empleados por ende a la institución.

Razones para incentivar el personal

- Una correcta aplicación de incentivos mantendrá a los trabajadores motivados y comprometidos con su trabajo.
- El incentivo contribuye a elevar el estado anímico con la aplicación de palabras de agradecimiento y felicitación de los supervisores, haciéndolos sentir orgullosos de sus labores.
- La aplicación de incentivos en la empresa ayuda a reclutar nuevos empleados y conservar los mejores.
- El rendimiento productivo se incrementará empleando incentivos.

Sistema de recompensas y castigos

El desenvolvimiento laboral de los empleados, es aquello que las organizaciones consideran al momento de imponer un castigo o una recompensa. La recompensa consiste en premiar al personal por haber excedido las perspectivas de la organización, con el castigo de reconocer y minorizar los incidentes dentro de la compañía. Existen 2 tipos de recompensas que son las más opcionados:

De acuerdo a (Administración de recursos humanos, 2013), “Aquellas que pueden estar directamente vinculadas al criterio de los objetivos de realización empresarial, como la ganancia o la pérdida. Aunque se limita a pocos individuos –directores y gerentes-, este criterio encierra, en potencia, un valor motivacional auténtico” (párr.13).

Según (Administración de recursos humanos, 2013), “Aquellas que se aplican en virtud del tiempo de servicio del empleado y que se conceden de manera automática en ciertos intervalos” (párr. 14).

A los tipos de recompensas antes mencionados pueden añadirse los dos siguientes:

De acuerdo a (Administración de recursos humanos, 2013), “Aquellas que alcanzan una pequeña proporción de individuos de desempeño excepcional, situados en determinada franja salarial. En este caso, las recompensas exigen diferenciación en el desempeño e implican mejoramiento salarial con auténtico valor motivacional” (párr.15).

Como lo menciona (Administración de recursos humanos, 2013),” Las que contemplan resultados departamentales, divisionales o globales, objetivamente cuantificables. Estas recompensas se comparten dentro del grupo, en términos de porcentaje proporcional a la base salarial de cada uno” (párr. 16)

Es recomendable que los castigos y recompensas empleados por la empresa deben fundamentarse en los principios de la retroalimentación de la conducta ansiada, conectar los resultados anhelados con los castigos y recompensas. Los individuos llevan a cabo tareas que originen grandes recompensas, las que contribuyen a mejorar y reforzar el desempeño.

El incentivo o recompensa es un premio palpable e impalpable, por el cual los trabajadores de una empresa, colaboran con su esfuerzo y tiempo para lograr una mayor productividad.

Salario

El salario es aquel valor generado por proporcionar un servicio, es considerado como gratificación monetaria que la empresa entrega a los funcionarios, por el trabajo realizado o los servicios prestados.

En las empresas el salario es definido como un costo, que será contemplado en el precio final del producto, y como una inversión, debido a que implica el uso de dinero en un componente de la producción. Para el trabajador, el salario es aquel ingreso que determina su estilo de vida, basándose en su capacidad de compra.

Puede considerarse al salario de diversas maneras, entre ellas, como una retribución económica de algún trabajo realizado, constituyéndose como medida de valor del empleado brindándole un mejor nivel dentro de la jerarquía empresarial.

Composición salarial

Existen elementos que determinan el salario y su valor. Estos elementos pueden ser internos, pertenecientes a la organización, y externos definidos por el ambiente, que en conjunto reciben el nombre de compuesto salarial.

Entre los factores organizacionales o internos que determinan el salario constan los tipos de cargos existentes, el régimen de salarios empleado, la eficacia, finanzas y dominio de la empresa.

Dentro de los factores ambientales o externos constan la posición del mercado laboral, la inflación, leyes de trabajo, entre otros.

Administración de salarios

La administración de salarios es un conglomerado de reglas y procesos dispuestos a instaurar y prolongar una distribución justa y equitativa de sueldos en la empresa para encontrar un equilibrio interno en relación a los otros cargos existentes y el equilibrio externo en relación al escalafón de diversas organizaciones.

El análisis, descripción, clasificación, valoración de las plazas laborales permite alcanzar el equilibrio interno en los salarios. Una debida investigación y recolección de información permite a la empresa determinar una adecuada política salarial obteniendo un debido equilibrio externo y por ende la normalización de métodos necesarios para establecer una adecuada remuneración laboral. Al definir una estructura equilibrada, las intenciones de administrar los salarios son:

- Retribuir de forma adecuada a cada trabajador, el salario adecuado por su eficacia, esfuerzo y cargo asignado.

- Vislumbrar nuevos aspirantes y conservar a los más opcionados para el cargo.
- Perseverar la estabilidad financiera empresarial y el régimen de afinidad con los trabajadores.

Cargos: Clasificación y evaluación

Los dos elementos que mantienen el equilibrio interno en la administración salarial son la clasificación y evaluación de cargos. Es aquel término que engloba diversos métodos mediante la designación de pautas que contrasten a los cargos para instaurar una organización aceptable, justa, equitativa y lógica de empleos comparando y analizando su objeto, distribuyéndolos en forma jerárquica, sirviendo de apoyo al sistema remunerativo, relacionándose fundamentalmente con la cuantía del cargo.

Es un método utilizado para determinar el salario en todos los rangos asignados en la estructura organizacional, por ende, la ubicación designada en la estructura de cargos empresariales. Para definir la localización de los puestos, es necesario realizar una comparación entre los mismos, estableciendo una distribución igualitaria de salarios en la empresa.

Métodos

Para administrar y definir los pagos, existen diversas maneras, tomando en cuenta que todos los métodos utilizados se fundamentan en la comparación de los puestos entre sí, referenciándose en ciertos factores de evaluación.

Para comenzar un programa de valoración de puestos resulta irremediable analizar las referencias obtenidas, facilitando la resolución comparativa. Al evaluar los cargos, se pone mayor énfasis en el contenido de los cargos y su contenido, dejando de lado las cualidades de las personas. Razón por la cual la evaluación debe apoyarse en los datos recolectados en el análisis aplicado a los puestos.

Job Ranking o Método de jerarquización

El método simple de comparación consiste en confrontar las categorías, tomando como referencia una pauta establecida.

Para el empleo de la jerarquización existen dos maneras que son:

- Definiendo previamente los límites superiores e inferiores de la jerarquización.
- Definiendo los cargos seleccionados como referencia en base al criterio elegido.

Definiendo previamente los límites superiores e inferiores de la jerarquización, es necesario implicar las etapas siguientes:

- Entre los cargos empresariales, establecer el criterio de comparación, en relación al mismo, se fijan las dos extremas posiciones de la jerarquía.
- El cargo que tenga la cantidad mayor del criterio elegido será establecido como límite superior, mientras que el cargo con la cantidad menor, será el límite inferior, ya establecidos los límites, los otros cargos serán colocados en función a la variación establecida.
- Se procede a comparar los otros puestos en base al criterio, elaborando una jerarquía de forma ascendente o descendente, constituyendo la categorización de cargos.

Definiendo los cargos seleccionados como referencia en base al criterio elegido se establecen las siguientes etapas:

- Se empieza por definir el criterio de comparación, determinando ciertos puestos como referencia, representando variadas cantidades del criterio seleccionado. Los cargos referenciales funcionan como punto de partida, en torno al cual se reúnen los demás cargos.

- Dentro de la jerarquía se ubican los rangos referenciales en forma ascendente y descendente, comparándolos con los otros cargos y ubicándolos jerárquicamente acorde a la resolución de la comparación.

Job Classification o Métodos de categorías predeterminadas

Es necesario que al aplicar la metodología se distribuyan los cargos que serán objetos de comparación, en grupos que posean características comunes.

Luego de analizar los cargos y establecer la estructura organizacional, el presente método establece inicialmente las categorías de los cargos. Entre ellos cabe mencionar los cargos por horas (calificados, no calificados, y especializados), cargos por meses (ejecución y supervisión).

Al determinar la cantidad exacta de categorías, debe establecerse las responsabilidades asignadas a cada rango. Todos los escalafones deben ser escritos y constituidos como estándares en base al cual se procederá a evaluar los otros cargos clasificándolos en el escalafón apropiado.

Factor Comparison o Comparación de factores

El método de comparación de factores es considerado un procedimiento analítico, que permite comparar los cargos utilizando factores de evaluación. Para la correcta selección de factores de evaluación es necesario:

- Establecer elementos evaluativos y su significado.
- Seleccionar rangos tomados como referencia, facilitando la equiparación de cargos.
- Los factores de evaluación deben ser jerarquizados, evaluando los puestos referenciales acorde a la jerarquización aplicada, siendo independientes por cada factor.

- Tomando como referencia los cargos seleccionados, se debe evaluar y valorar la contribución individual de los factores, de manera que al obtener la suma total del salario de un cargo, dicha cantidad pueda ser dividida y considerada como término absoluto del cargo, la evaluación ser realizada en dinero o porcentaje.
- Para la correcta evaluación de factores y la edificación del modelo jerárquico debe existir concordancia entre las diferencias absolutas halladas al asignar los sueldos y las diferencias relativas señaladas en la jerarquía.
- Convertir el modelo de valoración factorial y jerarquización en una tabla que permita comparar los cargos.

Point Rating o Evaluación por puntos

El método de valuación por puntos se basa en los estudios de puestos y exige las siguientes etapas:

Elección de factores de valuación e identificación. -

Los elementos de determinación seleccionados para el estudio de cargos son iguales a los factores de valuación. Habitualmente, los elementos de valuación son fijados en cuatro grupos de factores:

A continuación, se presenta una gráfica representativa:

FACTORES DE VALUACIÓN
Requisitos mentales Instrucción esencial Experiencia anterior Iniciativa e ingenio
Requisitos físicos Esfuerzo físico necesario Concentración mental o visual
Responsabilidad por Supervisión del personal Material o equipamiento Métodos o procesos Información confidencial
Condiciones de trabajo Ambiente de trabajo Riesgos

Figura 9. Factores de valuación.

Fuente: (Martínez Gutiérrez, 2013)

Ponderar los factores de valuación. -

La ponderación de factores se otorga acorde a la relevancia de los mismos, puesto que el aporte que brinda a la ejecución de cargos no es equivalente, se requiere aplicar adecuaciones reparadoras. Por lo regular, se usa el peso porcentual con el que los factores entran en la valuación de los respectivos puestos. Concluida la ponderación, muchas veces se procede hacer ciertos ajustes, lo que hace que la sumatoria de la descripción de los factores resulte 100.

Factores		1ª. ponderación	2ª. Ponderación
Requisitos mentales			
1.	Instrucción esencial	15	15
2.	Experiencia anterior	20	25
3.	Iniciativa e ingenio	15	15
Requisitos físicos			
4.	Esfuerzo físico necesario	6	6
5.	Concentración mental o visual	6	6
Responsabilidad por			
6.	Supervisión del personal	10	10
7.	Material o equipamiento	4	4
8.	Métodos o procesos	4	4
9.	Información confidencial	4	4
Condiciones de trabajo			
10.	Ambiente de trabajo	6	6
11.	Riesgos	10	10
Total:		100	105

Figura 10.-Ponderación de los factores de valuación.

Fuente: (Martínez Gutiérrez, 2013)

Crear la escala de puntos. -

La escala de puntos reside en la valoración numérica de factores, tratando de determinar el avance de los puntos en los diferentes grados del factor. La progresión aritmética permite que la valoración asignada a cada grado incremente en razón de un valor firme, en tanto que, la progresión geométrica permite que el valor de cada grado incremente al 100% en proporción con el grado anterior, esto origina que dicho valor se duplique en cada fase sucesiva.

Progresión	Grados				
	A	B	C	D	E
Progresión aritmética	5	10	15	20	25
Progresión geométrica	5	10	20	40	80
Progresión arbitraria	5	12	17	22	25

Figura 11. Progresiones de la escala de puntos.

Fuente: (Martínez Gutiérrez, 2013).

Preparar el manual de valuación de puestos. -

Se debe de considerar los factores por separado, abarcan una cuartilla en el manual.

1. INSTRUCCIÓN NECESARIA		
Este factor considera el grado de instrucción general o capacitación específica preliminar exigida para el debido desempeño del puesto. Sólo debe considerar la instrucción aplicable al puesto y no la educación formal de la persona que actualmente lo ocupa		
Grado	Descripción	Puntos
A	El puesto requiere que el ocupante sepa leer y escribir o que cuente con un curso de alfabetización	15
B	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación primaria o equivalente	30
C	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación secundaria o equivalente	45
D	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación media superior o equivalente	60
E	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación superior completo	75
F	El puesto requiere una instrucción que corresponda al nivel de educación superior completo, más un posgrado	90

Figura 12. Redacción del manual.

Fuente: (Martínez Gutiérrez, 2013).

Los puestos y sus Valuación mediante el uso del manual. -

Habitualmente se utiliza un formulario de doble entrada; es decir, sobre las líneas se sitúan los puestos y sobre las columnas los elementos de evaluación. En la figura 8, se ejemplifica la modelo de formulario de doble entrada.

Puestos	Instrucción		Experiencia		Iniciativa		Ambiente de trabajo		Total de puntos
	Grados	Puntos	Grados	Puntos	Grados	Puntos	Grados	Puntos	
Mecanógrafa	B	30	A	25	A	15	A	6	183
Oficinista auxiliar	C	45	B	50	B	30	A	6	263
Oficinista especializado	C	45	C	75	C	45	A	6	356
Diseñador	B	30	C	75	B	30	A	6	276
Secretaria auxiliar	C	45	B	50	B	30	A	6	313
Secretaria bilingüe	D	60	C	75	C	45	A	6	417
Supervisor de seguridad	D	60	D	100	E	75	B	12	546
Reclutador de personal	C	45	C	75	D	60	B	12	404
Auxiliar de costos	D	60	D	100	D	60	A	6	547
Auxiliar de importaciones	D	60	D	100	C	45	A	6	436

Figura 13. Modelo de formulario de doble entrada para la valuación de puestos.
Fuente: (Martínez Gutiérrez, 2013).

La curva salarial y su delineación. -

Mediante el salario y valoración actualmente cancelado por la empresa, se puede generar una gráfica que contenga el costo de puntos en las coordenadas (x) y los salarios en las coordenadas (y). Se crea una gráfica de dispersión para mostrar la correlación existente entre los valores y los salarios pagados al presente.

Para calcular la línea de tendencia se calcula el cuadrado mínimo o métodos semejantes de estadística, obteniendo una línea recta, señalando la relación entre puntos y salarios.

Definición de bandas salariales. -

Al trazar la recta salarial, se procede a verificar que a cada punto valorado se le asigne un valor salarial. La encargada de la distribución de salarios, es la administración de sueldos, motivo por el cual se convierte la curva salarial en una banda de salarios.

Clases de puesto	Amplitud de puntos	Salario medio (R\$)	% de aproximación de banda	Amplitud de banda (R\$)	Banda salarial	
					Límite inferior (R\$)	Límite superior (R\$)
I	100-200	190.00	40	76.00	152.20	228.00
II	201-300	235.00	40	94.00	188.00	282.00
III	301-400	280.00	40	112.00	224.00	336.00
IV	401-550	340.00	40	136.00	272.00	408.00
V	551-700	400.00	40	160.00	320.00	480.00
VI	701-900	475.00	40	190.00	380.00	570.00
VII	901-1100	550.00	50	275.00	412.50	687.50

Figura 14. Clases de puestos y respectivas bandas salariales.
Fuente: (Martínez Gutiérrez, 2013)

El comité de evaluación de cargos

La evaluación de puestos aplica diferentes enfoques o modelos basándose en las cualidades y necesidades de la empresa. Se ha formalizado la valoración de cargos como; “el proceso que determina el valor del puesto de trabajo individual en una empresa confrontándola a puestos, establecidos en la misma empresa”.

La valuación laboral, coloca las plazas en correspondencia justa respecto a los demás existentes dentro de una empresa, con independencia de su ocupación o función por una persona o talento humano.

Para conseguir un diseño apropiado de sistemas de evaluación de puestos deberá identificarse las vinculaciones positivas entre éste y los demás subsistemas de gestión de talento humano.

Clasificación de cargos

La clasificación de cargos; es integrar puestos de valoración similar siendo independiente de su denominación; en conjuntos ocupacionales, para proporcionarles un tratamiento igual para la entrada y progreso de la carrera.

Acorde a la jerarquía: abarca los altos mandos, jefes departamentales, entre otros; formación solicitada: son los de alta información, especialistas y cargos operacionales; Conforme al talento humano dirigido: método de recopilación, conexión de puestos subordinados y paralelos.

Investigación Salarial

Para elaborar una nómina laboral hay que tomar a consideración diferentes elementos que participan en el cálculo del salario que debe percibir un trabajador;

- a) Clase de convenio del empleado,
- b) Su situación de contribuyente (es decir, qué tipo de contribuyente es),
- c) Pagas extras o abonos extras por horas laboradas,
- d) Plus u otros complementos salariales a los que hay que aplicar IRPF.

Numerosas organizaciones optan por solicitar asesorías en talento humano, proponiendo adquirir sus estudios, puesto a que indagar en los salarios, conllevan altos costos operacionales, además de tiempo invertido en recolectar, tabular y analizar los cálculos del valor salarial.

Selección de cargos referenciales

- Puestos que poseen puntos variables en la curva;
- Cargos fácilmente identificables;
- Puestos de trabajo en representación de sectores.

Selección de las empresas participantes

Esto es referente a la ubicación de la organización, tamaño, políticas salariales y sector al que pertenece.

Recolección de datos

Referente al uso de: llamadas telefónicas, reuniones con asociaciones, aplicación de cuestionarios y visitas.

Tabulación y tratamiento de los datos

Obtenida la información relevante del mercado, se procede a aplicar el método estadístico que facilite el contraste con los salarios propios, constatando que exista satisfacción en el esquema o requiere algún tipo de corrección.

Política Salarial

Es aquella asociación de directrices y normas, que manifiesta el enfoque e ideología empresarial, Una política salarial se perfecciona y evoluciona a lo largo de los años.

La previsión de reajustes salariales se compone de: los reajustes colectivos (o por costo de vida) y de los reajustes individuales (por promoción, por méritos, y por adecuación).

“Patton afirma que una política de compensación debe tener en cuenta siete criterios para ser eficaz, debe ser: adecuada, equitativa, balanceada, mucha eficacia en cuanto a costos, segura, estimulante y aceptable para los empleados” (Guevara, 2007).

El objetivo de la retribución de salarios implementando métodos de recompensación estrictamente equitativa para la empresa y los trabajadores.

Organización sin cargos definitivos

Las empresas están siendo flexibles y orgánicas, y sus cargos cambian, pues se redefinen continuamente, lo cual va cambiando los cimientos de gestión salarial, tornándose no fija o movediza. Se considera a la valoración de puestos, como un análisis metódico, detallando la cotización asignada a los cargos en la empresa.

Cabe recalcar que la evaluación tradicional de cargos, es propenso a desaparecer, por causa de las diversas transformaciones producidas dentro de las organizaciones, como consecuencia de disposiciones ambientales. Una evaluación presenta disposición en la variación de enfoques, en lugar de dirigir su atención sobre los cargos, se concentran en analizar a los individuos que se encuentran ocupándolos.

En la actualidad, existe una inclinación que está modificando la manera de pagar y recompensar a las personas. En lugar de concentrarse en el costo de los puestos para la empresa, el innovador proceso se ocupa por el valor que cada persona o trabajador puede agregar a la empresa.

Nuevos enfoques de remuneración

Frente a la globalización económica, influencia tecnológica y cambios diversos, los métodos de retribución no deben situarse al borde de la transformación existente. Las empresas no pueden continuar incrementando continuamente los salarios en explícito porcentaje de manera anual, para estar a tono con los incrementos del costo de vida, si no se genera un incremento correspondiente en el desempeño y la producción.

Consecuencias de los salarios

Es aquella remuneración que las empresas entregan a sus trabajadores, las prestaciones contienen las obligaciones sociales, el tiempo no laborado por el empleado, así como los derivados de los aspectos anteriores, debido al denominado efecto de cascada.

Remuneración Variable

Este tipo de remuneración es relativamente reversible y variable en una etapa de realización a otro. A nivel global, cada elemento se diferencia por su finalidad. Las competencias de la remuneración variable, son la de encausar a los colaboradores o trabajadores en la dirección de las ejecuciones esperadas a corto plazo (un año o menos) por la organización. Los fines de la remuneración fija son la de remunerar las competencias del talento humano o colaborador empresarial.

Los métodos empleados para calcular la remuneración variable, pueden ser muy variados y más o menos elaborados. Sin embargo, su estructura básica contiene los siguientes elementos: a) Variables de ejecución o resultados de valuación; y b) la técnica de cálculos y avance de retribuciones asociadas variables.

2.3.4. Eficacia y eficiencia

La eficiencia puede determinarse estableciendo una correlación entre rendimiento útil y total. La eficiencia también minimiza en la empresa, el derroche de tiempo y materiales físicos.

Generalmente, en las organizaciones la eficacia es bien aceptada, porque se está verificando con el trabajo o la labor para el cual una persona o empleado fue contratado.



Figura 2. Comparación entre eficiencia y eficacia.
Fuente: (Riquelme, 2017)

2.3.5. Satisfacción laboral

Usualmente resulta difícil a veces diferenciar entre motivación y satisfacción laboral, debido a su relación. Lo mismo se produce entre la moral del empleado y su satisfacción en el trabajo; muchos autores emplean ambas terminologías como si fueran sinónimos.

Existen otros factores que repercuten directamente en la satisfacción y no corresponden al entorno organizacional, pero que también se relacionan. Estos factores son: la experiencia, equilibrio emocional, condición socio-económica, etc.

Satisfacción laboral y sus determinantes. -

El talento humano tiene una tendencia a preferir puestos que les proporcionen oportunidades de aplicar sus capacidades y habilidades. Sobre todo, que les presenten actividades variables, retroalimentación y libertad resaltando, cualidades que establecen que la labor disponga de ciertos estímulos intelectuales. Los trabajadores requieren sistemas de pagos y políticas de ascensos de puestos que los aprueben como justos, congruentes y claros con sus propias expectativas.

Los trabajadores se preocupan por el ambiente laboral que viven, tanto en lo que se trata de su bienestar personal como en lo que respecta a las facilidades para realizar un buen trabajo.

Satisfacción y productividad. -

Pocos temas han generado tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la productividad y satisfacción, provocando la duda de que si un trabajador satisfecho resulta más productivo que uno insatisfecho.

El rango del cargo es considerado como una importante variable, la relación existente entre rendimiento y satisfacción resulta muy fuerte en los trabajadores

situados en los más altos niveles. Por consiguiente, la relación será más relevante para los profesionales que ocupan puestos de supervisión y la respectiva administración.

Los estudios que han inspeccionado esta posibilidad dan a conocer, que la conclusión más válida es que la productividad es la guía a la satisfacción y no a la inversa. Si se realiza un buen trabajo, se obtendrá una sensación tanto intrínseca de bienestar. Las recompensas acrecientan el grado de satisfacción laboral del personal.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1.1. Tipos de investigación: Aplicada

3.1.1.1. Nivel de investigación: Correlacional

Conforme a la naturaleza de los objetivos, se aplicara el siguiente nivel de investigación.

Correlacional.

Al desarrollar la investigación, se busca como finalidad central correlacionar las variables motivación – productividad.

Según naturaleza de la investigación.

La investigación se inserta a las clasificadas como mixta, es decir cualitativa y cuantitativa, cualitativa porque se trata el tipo de información obtenida, así como su valor absoluto.

Dentro de las investigaciones clasificadas como cualitativas asumimos la investigación – acción, pues se buscó seleccionar problemas relacionados con la relación motivación – productividad en las haciendas estudiadas.

En el transcurso de la actividad investigativa se desarrolló un estudio de caso, el que posibilitó proporcionar recomendaciones útiles para variar la situación existente al iniciarse la investigación ejecutada, por lo que además puede clasificarse como participativa.

Según (Flores, 2012), "Los diseños Investigación transaccional o transversal recolectan los datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es

describir valores variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (párr. 3).

Este diseño investigativo se enfoca en la recolección de datos en un tiempo único, en un solo momento. Su objetivo esencial; analizar y describir las variables y su incidencia en un momento dado. Pueden abarcar subgrupos de personas o varios grupos, indicadores u objetos:

Según (Mugira, 2018),” La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando” (párr.1).

Acorde a (Mugira, 2018),”Su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demografico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenomeno” (párr. 2).

3.1.2. Unidad de Análisis

Las unidades de análisis se establecieron por la categoría de la dimensión empresarial, siendo estas las siguientes:

Macro: Se desarrolló inicialmente un estudio exploratorio sobre la realidad existente dentro del territorio de la Provincia de Los Ríos, para el cultivo y producción del banano. Se incluyó en dicho estudio bibliográfico a las 888 plantaciones de la provincia.

Meso: de igual forma se desplegó idéntico tipo de estudios a las haciendas clasificadas como pequeñas en el territorio, con una producción máxima semanal de 3500 cajas como promedio.

Micro: Se escogió de manera aleatoria (probabilística) a cuatro haciendas bananeras ubicadas en el territorio, cuyas características se exhiben a continuación.

- Hacienda “María Gabriela” perteneciente al cantón Babahoyo, cuyo propietario es: Hafreit S.A., con una extensión de 86 hectáreas y una producción de 2400 cajas semanales.
- Hacienda “Santa María”, perteneciente al cantón Baba, cuya propietaria es: Vera García Reina Felicita, con una extensión de 54 hectáreas y una producción de 2520 cajas por semana.
- Hacienda “María del Cisne” perteneciente al cantón Valencia, cuyo propietario es: Freire Zurita Carlos, con una extensión de 184 hectáreas y una producción de 1800 cajas semanales.
- Hacienda “La Libertad” perteneciente al cantón Valencia, cuyo propietario es: Reybanpac C.A., con una extensión de 183 hectáreas y una producción de 3200 cajas a la semana.

3.1.3. Método.

En la expansión investigativa que básicamente sirvió de sustentación operativa a la escritura de esta tesis, se utilizaron metodologías teóricas y empíricas, así como matemáticos y estadísticos. Asumiéndose como tendencia metodológica leyes y consideraciones emanadas del paradigma “Dialéctico materialista”, derivándose de este los métodos que se exponen a continuación.

3.1.3.1. Métodos del nivel teórico:

Histórico lógico.

Sirvió como vía para precisar niveles de productividad de las haciendas objeto de estudios en los tres últimos años, así como para precisar las leyes generales que y particulares que rigen el funcionamiento de las haciendas antes reseñadas.

Inductivo-deductivo.

Se escogió para analizar la correlación de las partes y el todo, en lo referido al vínculo existente entre los niveles de motivación y el rendimiento laboral estableciendo las correspondientes generalizaciones al respecto.

El enfoque sistémico:

Permitió la orientación general, de la investigación, considerando manifestaciones de stress y salud ocupacional de los trabajadores encargados de la actividad agrícola de las empresas objeto de estudio de la ciudad de Babahoyo, así como la modelación de la concepción teórico-metodológica, considerándola una certeza integra, descubriendo la interacción y función de los componentes.

Analítico-sintético:

Mediante su aplicación se persiguió distinguir las características de las haciendas estudiadas, procediéndose entonces consecuentemente a revisar ordenadamente las particularidades de todas ellas por separado, arribándose por lo tanto a conclusiones lógicas de aquello que se pretendió estudiar, siendo esta la premisa que posibilitó entonces la aplicación de leyes universales, dirigidas a satisfacer las carencias de las diferentes haciendas.

Modelación.

Su aplicación se estimó para develar la unidad de lo objetivo y lo subjetivo en la elaboración del sistema de acciones, así como también para fundir en todo articulado elementos de práctica y teoría, no en forma directa, sino utilizando ciertos sistemas intermedios, auxiliares.

Método dialéctico:

Para considerar aquellos acontecimientos sociales e históricos y su continuo movimiento, de esta manera poder explicar el reglamento aplicado a la organización social y económica, su respectiva distribución, y por ende el desarrollo del entorno colectivo dado.

3.1.3.2. Métodos del nivel empírico:

Consulta a expertos:

Sirvió como vía para la selección y trabajo de los expertos encargados de constatación teórica del sistema de acciones previsto en dar solución a la problemática científica que originó la ampliación investigativa realizada.

Observación:

Este método práctico se escogió para recopilar la información que permitió conocer la conducta de los bananeros, en la producción dada.

Medición:

Se escogió pretendiendo obtener la información numérica que posibilitó constatar y la vez contrastar las propiedades inherentes a la producción y motivación de las haciendas escogidas.

3.1.3.3. Técnica de investigación.

De acuerdo a demandas operativas de la investigación desarrollada fueron utilizadas las técnicas descritas a continuación.

Técnica de encuesta

Esta fue aplicada a empleados, trabajadores y expertos.

Empleados.

La técnica fue empleada para precisar características y condiciones existentes en las haciendas bananeras al ejecutar el trabajo, así como la opinión de estos respecto a su motivación.

Trabajadores.

Se les aplicó con la intención de precisar sus opiniones asociadas a los rasgos del trabajo, remuneración recibida, premios, y estímulos morales recibidos.

Test.

El test fue utilizado con la finalidad de evaluar el grado de motivación, hacia la actividad laboral de la muestra escogida.

3.2. Población de estudio

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA ESCOGIDA

Cuadro No. 3

Descripción de la población y muestra escogida										
Haciendas pequeñas			Muestra escogida							
Población	Muestras	%	Empleados		Trabajadores		Hectáreas		Producción	
			p ¹	p ²	p ¹	p ²	p ¹	p ²	p ¹	p ²
48	20	42,6	60	60	540	540	11,31	71,70	2256,1	2372,2

Leyenda

P1 = Haciendas pequeñas de menor extensión. P2 = Haciendas pequeñas de mayor extensión.

Criterios de inclusión:

Personal que desarrolla las actividades agrícolas de las diferentes empresas bananeras de la provincia de Los Ríos, de ambos sexos y su estancia sea mayor a un año.

Criterios de descarte:

Las personas que no fueron parte de este estudio, fueron aquellos trabajadores que no se encontraban laborando, las de nuevo ingreso y los que gozaban de suspensión.

3.3. Tamaño de la muestra

La población considerada para el proyecto investigativo es aquel producto obtenido al aplicar la fórmula de población finita.

$$\frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times P \times Q} \quad \text{Fórmula para determinar la muestra de trabajo.}$$

DONDE:

n = Muestra.

N = Población.

P/Q = Probabilidad de ocurrencia o no ocurrencia.

Z = Nivel de confianza.

E = Margen de error (5 %).

3.4. Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Métodos matemáticos y estadísticos.

Al ejecutar la acción investigativa desplegada, se utilizaron los métodos citados a continuación.

Cálculo porcentual.

Determinar cómo se distribuyen en % los resultados alcanzados en la encuesta, en la observación y mediciones realizadas programadas.

$$P (\%) = (P / T) \times 100$$

Desviación estándar.

Se utilizó como proceso necesario para la determinación del Coeficiente de Variación.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}}$$

Media aritmética.

Esta prueba tendrá por finalidad precisar los resultados alcanzados y su conducta alrededor del eje imaginario, se utilizará también como vía complementaria para la determinación del Coeficiente de Variación (CV).

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_i = \frac{a_1 + a_2 + \dots + a_n}{n}$$

Coeficiente de Chi cuadrado.

Para determinar las potencialidades operativas del sistema de acciones dirigido a mejorar la conexión entre motivación y eficiencia laboral, se escogió la utilización del Coeficiente de Chi cuadrado o también denominada contingencia cuadrática, cuya fórmula y otras consideraciones aparece a continuación.

El Chi cuadrado χ^2 es una medida de intensidad de correlación existente entre las características observadas. Siendo la cantidad de filas y columnas de la tabla de contingencia.

Formula del coeficiente de Contingencia o de Chi cuadrado.

El Coeficiente de Contingencia:

Se define por $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$

donde χ^2 es el valor calculado de la prueba de Ji-Cuadrado y n es el número de datos.

El valor de C varía entre 0 y 1.

$C = 0$, significa que no hay asociación entre las variables.

$C > .30$, indica una buena asociación entre las variables.

Sin embargo hay que tomar en consideración también el tamaño de la tabla.

Desventajas

El coeficiente de contingencia no alcanza el valor de uno aún cuando las dos variables sean totalmente dependientes.

Su valor tiende a aumentar a medida que el tamaño de la tabla aumenta.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Discusión, análisis e interpretación.

Encuesta aplicada a empleados de las haciendas bananeras

CUADRO No. 5

1. ¿Cuál es su formación académica?

Formación académica promedio					
Básica	%	Bachiller	%	Superior	%
27	22,5	61	50,8	32	26,7

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Se puede apreciar en el cuadro antes expuesto el mayor porcentaje de los empleados que ostentan el grado académico de bachiller, siendo importante resaltar que solo el 26,7 % son graduados de la Educación Superior.

INTERPRETACIÓN: Lo antes tratado evidencia lo necesario que es buscar vías dirigidas a mejorar el nivel académico de los empleados, pues en gran medida el nivel promedio exhibido puede minimizar la calidad de las actividades laborales que realizan, lo que contribuye de manera significativa al rendimiento de las haciendas.

CUADRO No. 6

2. Evalúe cómo se manifiesta el uso de internet y las TICS en la hacienda.

Uso de internet y las TICS en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
11	9,2	22	18,3	33	27,5	54	45,0

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El uso de internet representa una acción muy importante para el crecimiento de todo profesional, independientemente de su nivel académico, sin embargo, en las haciendas estudiadas solo el 9,2 de los empleados evalúan con 5

puntos la utilización de internet y las TICS destaca que el 45,0 % la evalúan con la mínima evaluación (2) y el 27, 5 %, consideraron que la utilización de internet y sus beneficios puede evaluarse con 3 puntos. Nótese que la proporción mayor está situada dentro del rango comprendido entre tres y dos, con prioridad para el último valor.

INTERPRETACIÓN: Este es otro elemento que tiende a incidir considerablemente en la gestión laboral desarrollada por los empleados, pues, al no contar en la hacienda con la información actualizada, siguen aplicando métodos y formas de organización obsoletas, las que, según opinión de los entrevistados afecta de alguna manera la producción de la hacienda.

CUADRO No. 7

3. Marcha de la implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.

Implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		9	7,5	48	40,0	63	52,5

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La encuesta aplicada proporcionó la posibilidad de precisar que 52,5% de los encuestados coincidieron en señalar que en sus respectivas haciendas no se tiene conocimientos de los proyectos de innovación y desarrollo, el 40% señalan que le han hablado al respecto, pero que no se ha aplicado nada, siendo esa la causa que proporcionan evaluaciones de 3 puntos, consideración que no se comparte, pero fueron las contestaciones obtenidas a la interrogante realizada.

INTERPRETACIÓN: La investigación científica, en la actualidad representa una importante herramienta de trabajo para todo profesional, ya que le permite alcanzar nuevos y novedosos conocimientos, utilizando para tal fin, esencialmente métodos empíricos, para la recolección de la información, pruebas matemáticas y estadísticas para procesar los resultados obtenidos y el método teórico para hacer análisis y valoraciones correspondientes. Es criterio de este autor que, los

resultados antes expuesto entorpecen el trabajo no, solo de empleos, sino también de directivos y trabajadores y que de resolverse esa importante situación problemática, se podrían obtener mejor productividad en las haciendas.

CUADRO No. 8

4. ¿Cómo usted evalúa la competitividad empresarial de la hacienda?

Evalúa la competitividad empresarial de la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		28	23,3	65	54,2	27	22,5

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: A la par de los análisis anteriormente realizados, los mayores porcentajes de los criterios evaluativos dados por los empleados aparecen entre regular y mal, nótese que el 54,2% evalúan la competitividad empresarial en sus respectivas haciendas con tres puntos. No existiendo evaluación de 5 puntos. Note que el CV se evalúa de grande, razón por la que el coeficiente obtenido denota diferencias significativas entre las haciendas estudiadas, asumiendo criterios dados por los empleados, resaltando que la media determina es de tres puntos.

INTERPRETACIÓN: La competitividad puede tratarse como la meta central de la dimensión económica, que, al interrelacionarse con la dimensión ambiental, social, institucional y política, condiciona el proceso que conduce al desarrollo sostenible,, pero como competitividad empresarial contiene desde la perspectiva operativa las diferentes estrategias y métodos para la obtención de logros superiores, pudiéndose resaltar entre ellos la publicidad, calidad del producto, y la confianza, depositada por los clientes.

Este importante renglón que conduce a la optimización productiva se ve frenado pues al no tenerse en cuenta en las haciendas, programas que evalúen frecuentemente indicadores tales como la publicidad y la capacidad del personal para cumplir con los objetivos básicos.

La competitividad es una medida necesaria para que una empresa o unidad económica pueda insertarse y fijarse en los mercados globales. Este factor es un desafío para el sistema agrícola, lo cual debe cambiar sus modelos tradicionales de producción netamente agrícola y pecuaria por nuevas reformas agrarias.

CUADRO No. 9

5. Evalúe la rentabilidad de la hacienda.

Evaluación de la rentabilidad de la hacienda					
Criterios evaluativos					
5	%	4	%	3	%
44	36,7	65	54,1	11	9,2

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: A diferencia de respuestas anteriores, en esta pregunta la mayoría de evaluaciones se enmarcan entre los cinco y cuatro puntos, solo el 9,2 % evalúa la rentabilidad con tres puntos.

INTERPRETACIÓN: Según criterios dados por los encuestados en sentido general, las haciendas estudiadas son rentables, dato que será corroborado más adelante, cuando se haga un análisis al respecto.

CUADRO No. 10

6. ¿Cómo usted evalúa los costos de producción en la hacienda?

Evaluación de costos de producción en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		21	17,5	99	82,5		

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Como aparece en el cuadro presentado el mayor porcentaje de empleados sondeados evalúan con 3 puntos los costos productivos y el 17,5 % le proporcionan la evaluación de 4 puntos, lográndose una media relativamente pequeña, considerando que la puntuación mayor es de 5 puntos, nótese que el CV

se evalúa de medio, dato que posibilita aseverar que los encuestados en su generalidad mantienen una tendencia hacia la evaluación de tres puntos.

INTERPRETACIÓN: Los importes productivos representan datos de significativo valor, en las haciendas estudiadas, se divide en dos momentos, el primero está vinculado con la preparación de la tierra, que integra el regadío, el uso de abonos, el proceso de sembrado y la mano de obra fundamentalmente, una segunda fase o momento está vinculada a la cosecha, traslado, tratamiento, embalado, transportación y venta, al no tener control de dicho proceso desde su inicio, la relación entre producción y costos puede verse afectada. En esta dirección la motivación de los que laboran en la hacienda, representa un factor determinante.

CUADRO No. 11

7. Evalúe los costos de la logística en la hacienda.

Evaluación de los costos de la logística en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		39	32,5	49	40,8	32	26,7

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La calidad operativa y el ahorro de costos son propósitos de cualquier empresa que tenga como objetivo en un período dado, aumentar su competitividad en el mercado, finalidad que incluye el conocimiento pleno de los elementos que contribuyen de una u otra manera, sin embargo, la encuesta posibilitó conocer que el 40,8 por ciento de ellos evalúa los costos de la logística en sus respectivas haciendas con tres puntos y un elevado 26,7 % lo evalúa, como malo con dos puntos. Los resultados derivados de la técnica aplicada ponen de manifiesto que la evaluación de costo aplicada en las haciendas, en su generalidad no marcha bien, lo que tiende a afectar las ganancias en las entidades estudiadas.

INTERPRETACIÓN: Los costos logísticos representan la totalización de los importes clasificados como ocultos, que involucra la movilización y almacenamiento de productos y materiales del proveedor al cliente. Incluyendo costos del

aprovisionamiento (compras), costos de almacenamientos, costos de inventarios, costos del transporte interno, costo del reparto de los productos terminados y el costo de la mano de obra, entre otros, no menos importantes.

CUADRO No. 12

8. Evalúe cuantitativamente la eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda. Fundamente su respuesta.

Eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
11	9,2	19	15,8	53	44,2	37	30,8

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Como se aprecia el 44,2 % de los encuestados avaluaron con tres puntos la eficiencia del procedimiento desarrollado en la hacienda y el 30,8 lo califican como mal, datos que tienden a incidir negativamente en las plantaciones y su producción. Observe que el CV del criterio dado por los empleados se evalúa como grande.

INTERPRETACIÓN: El resultado obtenido refleja falencias en la ejecución de la gestión programada para mejorar la productividad en las haciendas y con esto proporcionar a los trabajadores, una mejor remuneración salarial, mejorando sus estilos de vida y por tanto los niveles de satisfacción por la actividad laboral desarrollada.

CUADRO No. 13

9. Evalúe la infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica.

Infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				11	9,2	109	90,8

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La infraestructura como un conjunto de medios o servicios que deben tenerse en cuenta para compulsar el funcionamiento de una hacienda, representa un elemento muy importante, al concretar un trabajo, sin embargo, de los 120 empleados consultados el 90,8 % coincide en afirmar que en sus respectivas haciendas no existe una adecuada infraestructura para realizar la actividad laboral, sólo 11 de ellos la evalúan con tres puntos, lográndose una media evaluativa de 9,2.

INTERPRETACIÓN: Lo anteriormente expuesto pone de manifiesto deficiencias que tienden a minimizar el funcionamiento normal de las haciendas, y con ello el rendimiento laboral, al existir insuficiencias en los medios necesarios al ejecutar las actividades laborales.

CUADRO No. 14

10. Calidad de los bienes y servicios en la hacienda.

Calidad de los bienes y servicios en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Como se observa la totalidad de los encuestados opinan que en sus haciendas no existen dificultades en la calidad de productos existentes, servicios prestados.

INTERPRETACIÓN: El resultado obtenido es positivo, pues tiende a contribuir de manera positiva en la ejecución de tareas, lo que le reporta al trabajador tranquilidad y deseos de aportar su mejor esfuerzo.

CUADRO No. 15**11. Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda.**

Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos

ANÁLISIS: De la misma manera que el resultado anteriormente analizado, el número total de encuestados, proporcionaron respuestas coincidentes y positivas.

INTERPRETACIÓN: Acatar las exigencias específicas de la demanda, representa la garantía del producto entregado y consecuentemente la estabilidad de todo el colectivo encargado de la producción.

CUADRO No. 16**12. Posibilidades de aumento de la capacidad de producción. Fundamente su respuesta.**

Posibilidades de aumento de la capacidad de producción							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
65	54, 2	55	45,8				

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Acorde a lo que se observa en la tabla antes expuesta todas las calificaciones emitidas por los empleados se enmarca en el rango comprendido entre cinco y cuatro puntos, con prioridad para la máxima evaluación.

INTERPRETACIÓN: Como se apreció en la tabla anterior las opiniones cuantitativas dadas por los empleados entrevistados son positivas, sin embargo, al fundamentar la respuesta emitida una abrumadora cantidad de encuestados (93) señalaron que, si se puede aumentar la producción, si la administración toma medidas para ese fin, entre ellas mejorando el trato a los trabajadores.

CUADRO No. 17**13. Sobre la reducción de los costos laborales en la hacienda.**

Reducción de los costos laborales en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
21	17,5	11	9,2	32	26,7	56	46,6

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: En la pregunta las opiniones fueron compartidas, aunque es destacable que las respuestas en su mayoría resultaron negativas.

INTERPRETACIÓN: La reducción del Costo Laboral es un aspecto de fundamental en las decisiones sobre todo para el control de gestión y del presupuesto programado variando operativamente los recursos humanos existentes. Siendo un aspecto motivador no solo para dueños, gerentes etc., sino también para los trabajadores los que se ven amparados y desde luego más estimulados.

CUADRO No. 18**14. Avances en la flexibilidad de la producción.**

Avances en la flexibilidad de la producción							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				106	88,3	14	11,7

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La flexibilidad interna hace referencia a cuatro áreas íntimamente relacionadas, ellas son la flexibilidad funcional, numérica, salarial y del proceso de trabajo, la pregunta dirigida a conocer los criterios de los empleados sobre la flexibilidad de la producción en la hacienda representada, el 88,3 % evalúa dichos avances con tres puntos y los restantes con la menor evaluación concebida para este informe final de tesis.

INTERPRETACIÓN: La idea fundamental de la especialización flexible consiste en que la hacienda tiene que ser lo suficientemente flexible y organizada para enfrentar la variabilidad de la demanda y para lograr esa importante acción los trabajadores deben estar motivados, y tener un profundo sentido de pertenencia de la hacienda, el resultado obtenido tiende a entorpecer lo antes señalado.

CUADRO No. 19

15. Cumplimiento de las normas internacionales.

Cumplimiento de las normas internacionales							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El total de empleados coincidieron en señalar que las normas internacionales se cumplen adecuadamente en la hacienda.

INTERPRETACIÓN: Lo antes expuesto es un dato positivo comprendiendo que al acatar el reglamento establecido internacionalmente para la exportación del banano, garantiza clientes, además de incrementarlo en un período de tiempo relativamente corto, al aumentar la demanda del producto, partiendo de la calidad exhibida.

CUADRO No. 20

16. Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación.

Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				120	100		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Obsérvese que el universo de empleados encuestados coincidió en opinar que la factibilidad de obtener financiamiento dirigido a la innovación es regular, sustentado lo antes expuesto las 120 evaluaciones de tres puntos.

INTERPRETACIÓN: Este autor es del criterio que los encuestados fueron conservadores, pues cuando se trató la ejecución de planes de desarrollo e innovación en la hacienda, el mayor porcentaje proporcionó evaluaciones negativas, por lo que pensamos que es una contradicción, de todas formas, se aceptan la acotación de los entrevistados.

CUADRO No. 21

17. Normas para apoyar la innovación en la hacienda.

Normas para apoyar la innovación en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				33	27,5	87	72,5

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Las normas para apoyar la innovación tecnológica, representan acciones que facilitan incorporar nuevas tecnologías y formas de acción a la tecnología, nótese que todas las evaluaciones están localizadas en tres y dos, esencialmente en el último valor.

INTERPRETACIÓN: El resultado analizado refleja que en las haciendas estudiadas existen falencias en lo referido a la innovación tecnológica, pues en todas las preguntas relacionadas se aprecian insuficiencias, vinculadas a la gestión administrativa desarrolladas en las haciendas bananeras.

CUADRO No. 22**18. Capacitación del personal en los últimos años.**

Capacitación del personal en los últimos años							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				5	4,2	115	95,8

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El procesamiento de los datos obtenidos, posibilitó precisar que, de los 120 entrevistados, solo cinco señalan que en su hacienda se ha capacitado al personal durante estos últimos años, los demás proporcionan repuestas negativas.

INTERPRETACIÓN: El dato antes analizado lleva al convencimiento que las haciendas en sus planes de desarrollo deben incluir como de los aspectos esenciales la capacitación, pues de hacerlo se puede elevar el rendimiento laboral y por ende la productividad.

CUADRO No. 23**19. Cómo usted evalúa el sistema de comunicación interna de la hacienda.**

Evaluación del sistema de comunicación interna en la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
65	54,2	44	36,7	11	9,1		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El mayor número de empleados consultados evalúan con la máxima calificación, al sistema de comunicación interno implementado en las haciendas, como se puede apreciar en el cuadro 23, las respuestas en su mayoría se ubican en las puntuaciones de 5 y 4 puntos.

INTERPRETACIÓN: El resultado analizado se puede evaluar como muy bueno, considerando que la comunicación tiene entre sus objetivos motivar a los colaboradores, identificados con las metas institucionales. Es decir, los

trabajadores necesitan mantenerse constantemente informados, calificándose como la parte funcional de la hacienda. De este modo, la comunicación al incrementar las posibilidades de participación, favorece las iniciativas y concreta la creatividad.

CUADRO No. 24

20. Instrumentos técnicos que intervienen en el proceso de producción.

Instrumentos técnicos que intervienen en el proceso de producción.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		11	9,1	44	36,7	65	54,2

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 54,2% de los empleados son del criterio que, en las haciendas, no se utilizan adecuadamente las herramientas tecnológicas para el proceso de diseño y producción, solamente el 9,1% de ellos evalúan ese importante rubro con 4 puntos.

INTERPRETACIÓN: Los instrumentos técnicos representan software facilitan el trabajo y además contribuyen a la eficiencia de recursos permutando, el resultado expuesto, tiende a minimizar la tecnificación de las haciendas.

Se destaca que en la actualidad los instrumentos técnicos están disponibles para la sociedad y ofrece alternativas a aquel personal que requiera conocimientos relevantes sobre sistemas informáticos.

CUADRO No. 25

21. Medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su participación en el mercado.

Medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su participación en el mercado.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		13	10,8	37	30,8	70	58,4

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Obsérvese que, un número superior de encuestados coincidieron en exponer que los medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión comercial para optimizar su aporte al mercado., no son utilizadas, destacándose que solamente el 10,8% le conceden una buena evaluación (4 puntos).

INTERPRETACIÓN: Se puede concluir que, en el mayor por ciento de las haciendas estudiadas, atendiendo a criterios de sus empleados no se utilizan las herramientas tecnológicas dentro del procedimiento comercial y su gestión (venta, postventa) y marketing y con ello mejor la competitividad.

CUADRO No. 26

22. Herramientas tecnológicas del proceso de contabilidad y tesorería para mejorar su eficiencia.

Herramientas tecnológicas para el proceso de gestión comercial (venta, postventa) y marketing para mejor la competitividad							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
116	96,7	1	0,8	3	2,5		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 96,7% de los empleados opinan que las herramientas tecnológicas se utilizan adecuadamente para desarrollar el proceso de contabilidad y tesorería para mejorar su eficiencia, un porcentaje ínfimo le proporcionan evaluaciones de 4 y tres puntos.

INTERPRETACIÓN: Existe un índice elevado de satisfacción en los empleados consultados, relacionados al uso de herramientas tecnológicas del proceso de contabilidad y tesorería para mejorar la eficiencia de las haciendas.

CUADRO No. 27

23. Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.

Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
						120	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La totalidad de encuestados opinan que los trabajadores de las haciendas, desconocen las tecnologías actuales.

INTERPRETACIÓN: El dato antes analizado pone de manifiesto que en las haciendas estudiadas el personal no tiene conocimientos de las nuevas tecnologías existentes, por lo que aplican tecnologías tradicionales, lo que afecta directamente la producción de la hacienda.

CUADRO No. 28

24. Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas.

Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
						120	190

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: En el cuadro expuesto anteriormente se aprecia que el 100 % evalúa con la mínima calificación la cooperación entre haciendas.

INTERPRETACIÓN: El resultado antes expuesto refleja una falencia de gran embarradura, ya las haciendas operativamente deben tener relaciones, vinculadas esencialmente a la tecnología y medios de producción.

CUADRO No. 29**25. Eficiencia de las ventas en los últimos tres años.**

Eficiencia de las ventas en los últimos tres años							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Los empleados encuestados en su totalidad coincidieron en señalar que en los últimos se ha cumplido cabalmente con las exigencias de las normas internacionales.

INTERPRETACIÓN: El dato antes tratado permite expresar que este resultado, aunque importante, no refleja concretamente la situación existente en las haciendas, pues de acuerdo al estudio de campo realizado los trabajadores pueden aportar más y por tanto la eficiencia podría ser mayor.

CUADRO No. 30**26. Sobre los acuerdos estratégicos con los proveedores.**

Acuerdos estratégicos con los proveedores							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: En concordancia con el cuestionamiento anterior todos los empleados consultados evalúan positivamente la gestión realizada para concretar los acuerdos estratégicos con los proveedores.

INTERPRETACIÓN: El resultado tiende a justificar la adhesión a leyes internacionales, al realizarse con la seriedad y profundidad requerida los acuerdos con los proveedores.

CUADRO No. 31

27. Crecimiento de la participación de los segmentos de mercados durante los últimos periodos.

Crecimiento de la participación de los segmentos de mercados durante los últimos periodos.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
28	23,3	92	76,7				

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La evolución, positiva es una fortaleza que avala fehacientemente el desarrollo productivo de la hacienda, en esa propia dirección las evaluaciones dadas por los consultados se enmarcan en el rango comprendido entre 5 y 4 puntos, con prioridad para la última calificación.

INTERPRETACIÓN: Se puede apreciar que en las haciendas durante los años recientes se implementó la participación de mercados, asumiendo criterios de los encuestados ha evolucionado a la altura deseada.

CUADRO No. 32

28. Precios de los productos con respecto a otras haciendas.

Precios de los productos con respecto a otras haciendas							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El universo de los interpelados concordó en evaluar con la máxima puntuación el contenido de la pregunta.

INTERPRETACIÓN: La caja de banano tiene un precio oficial de 6,20 internacionalmente, el resultado alcanzado refleja que no se establecen diferencias al respecto entre las haciendas estudiadas.

CUADRO No. 33

29. Los costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda.

Costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
120	100						

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El resultado es homogéneo pues todos proporcionaron la evaluación de 5 puntos.

INTERPRETACIÓN: Lo antes expuesto conlleva al convencimiento, asumiendo criterios de los empleados que existe una relación operativa de ganancias para la plantación entre costos de insumos, materia prima y competitividad de las plantaciones.

CUADRO No. 34

30. Los costos de logística afectan la competitividad de la hacienda.

Costos de logística afectan la competitividad de la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
						120	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El número mayor de empleados opinaron que los costos de logística afecta la competitividad de la hacienda.

INTERPRETACIÓN: Los costos están muy vinculado con los gastos, vistos como la salida de dinero, la inversión en materiales y herramientas necesarias para realizar un trabajo, estos gastos considerando la perspectiva empresarial, son los pagos o deudas por pagar, que realiza la hacienda, lo antes expresado refleja que los precios de logística son muy altos y minimiza considerablemente la producción de la hacienda, repercutiendo en su competitividad.

Encuesta aplicada a trabajadores.

La encuesta aplicada a trabajadores proporcionó los resultados que se exponen a continuación.

CUADRO No. 35

1. Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda con el colectivo de trabajadores.

Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
		12	2,2	108	20,0	420	77,8
Haciendas pequeñas de menor extensión							
24	4,4	96	17,8	264	48,9	156	28,9

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El porcentaje más representativo de las respuestas dadas, están situadas dentro del rango comprendido entre 3 y 2 puntos en ambos grupos de bananeros.

INTERPRETACIÓN: Lo antes tratado da la posibilidad de precisar que los trabajadores no tienen una participación activa en las proyecciones productivas de las haciendas, fenómeno que minimiza la aplicación de normas de conciencia y la actividad.

CUADRO No. 36

2. Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral.

Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral							
5	%	4	%	3	%	2	%
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
175	32,4	170	31,5	147	27,2	48	8,9
Haciendas pequeñas de menor extensión							
		12	2,2	185	34,3	343	63,5

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Como se aprecia las haciendas pequeñas de mayor producción presentan mejores índices que las de menor producción, nótese que el 32,4 % del resultado obtenido por los representantes de mayor producción fueron de 5 puntos, mientras que en las de menor producción el 63,5 % evalúan la infraestructura con la menor calificación.

INTERPRETACIÓN: Los resultados tratados ponen de manifiesto mejores condiciones infraestructurales en las bananeras de mayor producción.

CUADRO No. 37

3. Criterios sobre la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda.

Criterios sobre la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda							
5	%	4	%	3	%	2	%
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
		408	75,6	132	24,4		
Haciendas pequeñas de menor extensión							
		420	77,8	120	22,2		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Los porcentajes alcanzados por ambos grupos, se enmarcan en un mismo rango evaluativo, entre 3 y 4 puntos, con prioridad para la primera cifra.

INTERPRETACIÓN: Los datos develan igualdad de criterios, siendo importante señalar que la comunicación entre empleados, trabajadores y directivos es adecuada.

CUADRO No. 38

4. ¿El colectivo de trabajadores, al cual usted pertenece cumple con los planes propuestos por la hacienda? Fundamente su respuesta.

Cumplimiento de los planes propuestos							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siempre	%	Frecuente	%	Algunas veces	%	Nunca	%
540	100						
Hacienda pequeñas de menor extensión							
540	100						

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Los encuestados coinciden en expresar que los planes previstos, se cumplen siempre.

INTERPRETACIÓN: El cumplimiento de plan programado refleja eficiencia en la labor realizada, siempre y cuando este se haya elaborado contemplando potencialidades y posibilidades reales del colectivo de trabajo, así como los recursos invertidos.

CUADRO No. 39

5. ¿Los equipos que le proporciona la hacienda, tienen condiciones adecuadas para la realización de su trabajo?

Condiciones de los equipos para la realización del trabajo							
Haciendas pequeñas de mayor extensión				Haciendas pequeñas de menor extensión			
SI	%	NO	%	SI	%	NO	%
60	11,1	480	88,9	75	13,9	465	86,1

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Los mayores volúmenes de evaluaciones aparecen en dos, para en ambos grupos.

INTERPRETACIÓN. Todo lo antes analizado refleja insuficiencias reales en las condiciones existentes al ejecutar una labor.

CUADRO No. 40**6. ¿Usted recibe capacitación para la realización de su trabajo?**

Capacitación para la realización del trabajo							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siempre	%	Frecuente	%	Algunas veces	%	Nunca	%
						540	100
Hacienda pequeñas de menor extensión							
						540	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El total de encuestados coincidieron en señalar que nunca reciben capacitación en la hacienda para realizar su trabajo.

INTERPRETACIÓN: La capacitación es un método empleado por las empresas motivando al personal, lo que genera beneficios propios y ajenos para la competitividad, dentro de la hacienda, al contar con personal altamente capaz de elevar la producción.

CUADRO No. 41**7. ¿La dirección de la hacienda, te permite opinar con respecto a cómo mejorar su actividad laboral?**

Opinión con respecto a cómo mejorar su actividad laboral							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siempre	%	Frecuente	%	Algunas veces	%	Nunca	%
				268	49,6	272	50,4
Hacienda pequeñas de menor extensión							
				252	46,7	288	53,3

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El universo de trabajadores consultados mediante la encuesta aplicada, vertieron sus opiniones acerca de la posibilidad que le proporciona la gerencia, de opinar en un rango comprendido entre algunas veces y nunca, con prioridad para la última clasificación.

INTERPRETACIÓN: Los criterios de los trabajadores referentes a las labores realizadas toman un carácter fundamental en los rangos de producción de la hacienda, siempre y cuando sean utilizadas en función de mejorar la producción, no obstante, lo obtenido refleja la poca importancia prestada a la perspectiva del personal en las haciendas estudiadas.

CUADRO No. 42

8. ¿Usted le brinda todo su esfuerzo a la realización de su trabajo?

Brinda todo su esfuerzo para la realización del trabajo							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siempre	%	Frecuente	%	Algunas veces	%	Nunca	%
		461	85,4	79	14,6		
Hacienda pequeñas de menor extensión							
		474	87,8	66	12,2		

Autor: José Nivela Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Un dato interesante, es que a pesar que los trabajadores son remunerados según la producción obtenida, ninguno de los encuestados siempre brinda su mejor esfuerzo.

INTERPRETACIÓN: La deducción alcanzada en la preguntan refleja fehacientemente los bajos niveles de motivación que tienen los trabajadores al ejecutar una labor.

CUADRO No. 43

9. ¿La dirección de la hacienda en algún momento le ha entregado premios, como estímulo al buen trabajo realizado?

Premios como estímulo al buen trabajo realizado							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siempre	%	Frecuente	%	Algunas veces	%	Nunca	%
				72	13,3	468	86,7
Hacienda pequeñas de menor extensión							
				60	11,1	480	88,9

Autor: José Nivela Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos

ANÁLISIS: Como aparece en el cuadro antes presentado un porcentaje abrumador de los trabajadores, nunca han recibido premios por la actividad laboral realizada. Solo las bananeras de pequeña extensión un 11,1 %, han alcanzado esa motivación, en las de mayor extensión 13,3 %.

INTERPRETACIÓN: La información recibida justifica en gran medida lo logrado mediante la pregunta No.8, donde el mayor porcentaje expresó no brindar nunca su mayor esfuerzo en la actividad laboral, siendo la causa, según opinión de este autor la escasa estimulación hacia la actividad.

CUADRO No. 44

10. ¿La remuneración (salario) recibido, logra cubrir sus necesidades básicas?

La remuneración recibida logra cubrir sus necesidades básicas							
Haciendas pequeñas de mayor extensión							
Siempre	%	Frecuente	%	Algunas veces	%	Nunca	%
						540	100
Hacienda pequeñas de menor extensión							
						540	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: En los dos grupos encuetados, la totalidad de sus integrantes opinan que la remuneración recibida no cubre sus necesidades básicas.

INTERPRETACIÓN: Dicho resultado condiciona la poca estabilidad laboral en las haciendas, pues estos se ven obligados a buscar alternativas que les permitan cubrir sus necesidades económicas.

CUADRO No. 45

11. Evalúe como opina usted que son sus relaciones con los directivos de la hacienda.

Opinión acerca de la relaciones con los directivos de la hacienda					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
		Haciendas de mayor extensión			
24	4,4	14	2,6	502	93,0
		Haciendas de menor extensión			
12	2,2	12	2,2	516	95,6

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Entre el 93,0 y el 95,6 % de las opiniones dadas por los trabajadores, tienden a afirmar que su vínculo con el alto mando es mala, nótese que solamente el 4,4 % de los representantes bananeros con mayor extensión territorial señalan mantener una buena conexión con los directivos, a diferencia de aquellas cuya extensión es menor, el porcentaje positivo es del 2.2 %.

INTERPRETACIÓN: El mantenimiento de una buena relación laboral garantiza una mayor fluidez de la comunicación interna en la hacienda, sin embargo, esta es prácticamente nula, atendiendo a los resultados antes analizados.

CUADRO No. 46

12. Evalué como opina usted que son sus relaciones con sus compañeros de trabajo.

Opinión acerca de la relaciones con sus compañeros de trabajo.					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
		Haciendas de mayor extensión			
516	95,6	12	2,2	12	2,2
		Haciendas de menor extensión			
513	95,0	17	3,1	10	1,9

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: A diferencia de lo expuesto en la pregunta anterior, cabe resaltar que entre los trabajadores los mayores volúmenes de respuestas reflejan un buen compañerismo.

INTERPRETACIÓN: El análisis de resultados realizado permite aseverar que las relaciones entre los trabajadores son positivas, siendo esta una fortaleza existente en las haciendas, en sentido general.

La entrevista aplicada a directivos, cuyo objetivo fue determinar la opinión de estos, acerca de las condiciones existentes en la hacienda y los niveles de motivación, productividad, eficacia y eficiencia mostrados por los trabajadores al realizar su trabajo, proporcionó los resultados que se analizan e interpretan a continuación.

CUADRO No. 47

1) ¿En qué escala usted sitúa las relaciones interpersonales entre usted y el personal que dirige?

Relaciones personales entre dirigentes y personal que dirige							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
2	10	4	20	14	70		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Obsérvese que los entrevistados en su mayoría evalúan sus relaciones interpersonales con el personal que dirige de regular.

INTERPRETACIÓN: Lo antes expresado refleja incongruencias en las relaciones interpersonales, lo que tiende a afectar considerablemente la gestión administrativa del directivo.

CUADRO No. 48

2) ¿Qué criterios tiene usted del nivel de pertenencia que tienen empleados y trabajadores de la hacienda?

Nivel de pertenencia que tienen de empleados y trabajadores de la hacienda							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				7	35	13	65

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 65% evaluó con 2 puntos el nivel de pertenencia de empleados y trabajadores de la hacienda.

INTERPRETACIÓN: Los datos analizados manifiestan la poca importancia que empleados y trabajadores le brindan a la hacienda, lo que según la opinión del autor de esta tesis, afecta considerablemente la productividad de trabajadores y la gestión de los empleados.

CUADRO No. 49

3) ¿La hacienda cumple con todas las normas internacionales que rigen la producción y exportación de banano? Exponga su criterio en una escala comprendida entre 2 valor mínimo y 5 máxima calificación.

Cumplimiento de la hacienda con las normas internacionales							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
13	65	7	35				

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Todos los entrevistados coincidieron en evaluar con calificaciones comprendidas entre 5 y 4 puntos el debido cumplimiento de todas las normas internacionales por las haciendas, existiendo una prioridad significativa para la primera.

INTERPRETACIÓN: Si, es importante cumplir con las normas internacionales para la exportación del banano, sin embargo, la cantidad que se exporta responde objetivamente las posibilidades de empleados y trabajadores de las haciendas, y hacemos dicha interrogante, pues la insipiente motivación minimiza la producción a niveles considerables y el mayor porcentaje de empleados según resultados de la investigación realizada no lo están.

CUADRO No. 50

4) ¿Qué evaluación usted le proporciona a la relación gasto - producción en la hacienda? Fundamente su respuesta por favor.

Relación gastos producción en las haciendas							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
8	40	12	60				

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La relación gasto producción representa el conjunto de inversiones, es decir medios y materiales necesarios en la elaboración del producto. Los gastos de producción son presentados como valor monetario en la economía mercantil, por lo que la consideramos de un valor incalculable para la rentabilidad de las haciendas, nótese que todas las evaluaciones se enmarcan el rango comprendido entre 5 y 4 puntos, siendo la tendencia central la calificación de 4 puntos. (60 %).

INTERPRETACIÓN: Los gastos de producción en el capitalismo ocultan la explotación existente, entre el capital variable y constante dentro de la producción. En la economía capitalista, el volumen de la producción cambia acorde a la competitividad que posee la sociedad actual.

CUADRO No. 51

5) Acciones realizadas en la hacienda se realizan para elevar la productividad de los trabajadores.

Acciones realizadas en la hacienda para elevar la productividad de los trabajadores.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				9	45	11	55

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Una de las tareas principales de la dirección es crear las condiciones que posibiliten la realización de acciones dirigidas a incrementar el rendimiento individual y colectivo de los bananeros y sin embargo como puede apreciarse en

cuadro antes expuesto el 55% de entrevistados proporcionaron la mínima evaluación y el resto la evalúan de regular 3 puntos.

INTERPRETACIÓN: La baja productividad, según condiciones existentes en las haciendas, y la ausencia de un centro de investigaciones encargado de buscar alternativa para elevar la producción de banano, representa una inconsistencia que afecta a los bananeros de la provincia, trae por consecuencia la insuficiente existencia de programas de investigación dirigidos a mejorar el rendimiento del personal, consideración negativa reflejada en el estudio realizado al respecto concretado en cuadro antes exhibido.

CUADRO No. 52

6) Remuneración proporciona a los trabajadores y su correspondencia con el trabajo realizado.

Vínculo entre la remuneración proporcionada a los trabajadores y el trabajo realizado							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		18	90	2	10		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Los entrevistados en su mayoría (90 %), evaluaron con cinco puntos la remuneración recibida por los trabajadores, sin embargo, ese no es precisamente el criterio de los trabajadores.

INTERPRETACIÓN: La remuneración es vista como una contraprestación en dinero fundamentalmente que recibe el trabajador por el trabajo o servicio realizado a la hacienda. Esta le permite cubrir sus gastos esenciales, y los de la familia, representando una obligación del empleador y un derecho del trabajador. Los directivos según datos analizados consideran que existe en una correspondencia entre la actividad laboral y el pago que reciben los trabajadores, sin embargo, los trabajadores señalan todo lo contrario.

CUADRO No. 53**7) Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.**

Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		2	10	9	45	9	45

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 100 % de los directivos son del criterio que los trabajadores no brindan su mayor esfuerzo, pienso que esta respuesta está en contra posición con lo expresados por ellos en la pregunta anterior.

INTERPRETACIÓN: El análisis estadístico antes realizada, conduce a aseverar que, en el primer análisis, es decir, en la pregunta seis, los niveles de coincidencia tienden a la homogeneidad, mientras que lo obtenido en la pregunta siete, se direcciona hacia la son heterogeneidad, es decir los criterios están más dispersos, avalando lo antes expuesto el nivel de correlación alcanzado el que se evalúa moderada (0,68), por lo que estadísticamente los resultados son diferentes.

CUADRO No. 54**8) Factores que pueden disminuir la productividad de los trabajadores.**

Factores que pueden disminuir la productividad							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		3	15	12	60	5	25

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 85% de personas entrevistadas proporcionaron criterios evaluativos enmarcados entre los 3 y 2 puntos, siendo la evaluación más proporcionada la de 3 puntos.

INTERPRETACIÓN: La insuficiente productividad agrícola está condicionada por varios factores entre ellos, largas jornadas laborables, poca capacitación especializada, períodos de descansos cortos, según volumen de la actividad realizada, malas condiciones, entre ellas deficiente organización, herramientas en malas condiciones e irregularidades de la zona donde se realiza el trabajo, como aparece en el cuadro antes exhibido el 60 % las evalúan de regular y un 25 % de mal, lo que posibilita entender las falencias que rodean a los trabajadores estudiados en referencia a la materia estudiada.

CUADRO No. 55

9) Personal calificado en la hacienda.

Personal capacitado							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
		10	50	10	50		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Las respuestas aparecen divididas en el rango que comprende los 4 y 3 puntos

INTERPRETACIÓN: El personal capacitado aparece entre los empleados, y los trabajadores encargados verificar y garantizar la calidad y preservación del producto, pienso que ese aspecto las haciendas no presentan grandes dificultades.

CUADRO No. 56

10) Cursos u otras formas de superación programados para empleados y trabajadores de las haciendas.

Cursos y otras formas de superación programados							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
1	5	3	15	3	15	13	65

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El porcentaje más representativo de los entrevistados evalúan la programación de cursos u otras formas de superación con 2 puntos.

INTERPRETACIÓN: Los datos antes exhibido dan la posibilidad de aseverar que existen serias dificultades con la superación de trabajadores y empleados en las haciendas, considerando que toda actividad laboral demanda que la persona encargada de realizarlo sea superada y de esa manera será más productivo.

CUADRO No. 57

11) Vías utilizadas en la hacienda para introducir novedosas y nuevas tecnología.

Vías para introducir novedosas y nuevas tecnologías							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				2	10	18	90

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Todas las evaluaciones concedidas, se enmarcan entre 3 y 2 puntos, con preferencia casi absoluta para la última cifra.

INTERPRETACIÓN: Lo antes tratado refleja esencialmente que la dirección no involucra a los trabajados en lo referido a la introducción de nuevas tecnologías y posibilita pensar que tampoco así en la adquisición de novedosos medios que faciliten el trabajo y contribuyan a elevar la producción.

CUADRO No. 58

12) Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores.

Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				2	10	18	90

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: La motivación representa una de las principales premisas a tener en cuenta para elevar tanto cualitativa como cuantitativamente la productividad, por lo que se demanda la utilización de métodos que satisfagan las necesidades del trabajador, a pesar de ello, el 90 % evalúa los métodos dirigidos a cumplir dicho fin con la mínima calificación dos puntos.

INTERPRETACIÓN: Lo analizado matemáticamente refleja las deficiencias motivacionales que rodean a los trabajadores estudiados, para enfrentar la actividad laboral, lo que puede afectar el rendimiento laboral.

CUADRO No. 59

13) Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores							
Criterios evaluativos							
5	%	4	%	3	%	2	%
				2	10	18	90

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Las relaciones interpersonales pueden verse como la interacción positiva o negativa de dos personas o más, estas relaciones están reguladas por leyes de convivencia social, como se aprecia 18 de los 20 encuestados califican las relaciones interpersonales entre los trabajadores con 2 puntos, los restantes con 3 puntos.

INTERPRETACIÓN: Los datos analizados deja bien clara la convicción que los directivos no se ocupan del control de la marcha y operatividad del trato entre trabajadores en sentido general, lo que afecta el desarrollo social y rendimiento de la hacienda.

Test aplicado a los trabajadores y empleados, para determinar el rango de motivación; hacia la actividad laboral de los mismos. Proporcionó los resultados que se analizan a continuación

CUADRO No. 60

1. ¿Los beneficios económicos que recibe en la hacienda satisface sus necesidades?

Satisfacción de los beneficios económicos					
Criterios evaluativos					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
		8	13,3	52	86,7
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
		5	8,3	55	91,7

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: En los dos grupos de trabajadores el mayor porcentaje proporcionaron evaluación negativa, note que el 86,7 % proporcionó respuestas negativas.

INTERPRETACIÓN: Lo antes expuesto refleja que en sentido general los encuestados se sienten insatisfechos con los beneficios económicos de que disfrutan. Consideración que condiciona la escasez motivacional dirigida a la labor que realizan.

CUADRO No. 61

2. ¿La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año?

La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año					
Criterios evaluativos					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
		4	6,7	56	93,3

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Un número mayor de consultados opinaron que la remuneración salarial que reciben no les permite disfrutar con la familia de vacaciones anuales.

INTERPRETACIÓN: El resultado obtenido deja una brecha significativa en la satisfacción de los trabajadores, lo que tiende a incidir en el interés por la actividad desarrollada, teniendo presente que las vacaciones contribuyen a recuperar las energías tanto físicas como mentales utilizadas en el trabajo.

CUADRO No. 62

3. ¿Su trabajo le permite tener prestaciones sociales?

Sobre las prestaciones sociales					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Todos los trabajadores proporcionaron respuestas negativas.

INTERPRETACIÓN: Para el personal las obligaciones sociales representan beneficios adicionales que la ley o la empresa concede al trabajador, como son: cesantías, vacaciones, prima de servicios, primas extralegales, intereses, sobre cesantías, etc.

Se consideran también como prestaciones sociales, el dinero destinado a solventar las eventualidades que puede sufrir un empleado al efectuar su trabajo.

Como aparece en el cuadro antes expuesto, los consultados no disfrutaban plenamente de esas prestaciones, situación muy desfavorable., contando que estas potencian el estilo de vida de un trabajador.

CUADRO No. 63**4. ¿Desea desarrollar otro empleo en lugar del actual?**

Deseo de realizar otro empleo					
SI	%	Algunas veces	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
35	58,33	25	4,167		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
40	66,7	20	33,3		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Todos proporcionaron evaluaciones comprendidas entre si y algunas veces, con prioridad para la primer en ambos grupos.

INTERPRETACIÓN: La actividad laboral debe ser disfrutada por el trabajador, en otras palabras, se precisa que sea amada, para garantizar logros productivos, en el caso nos ocupa, esta como se pudo conocer es rechazada en uno u otros momentos por todos los trabajadores, lo que refleja falta de motivación, la que se condiciona esencialmente por la insuficiente atención recibida.

CUADRO No. 64**5. ¿ De qué forma se reconoce el trabajo de los profesionales conforme a las funciones que desempeña en relación a las actividades que desarrolla?**

Reconocimiento social					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Todos proporcionaron respuestas negativas.

INTERPETACIÓN: Sobre el reconocimiento social, para muchos es la base motivacional del trabajador, el que a veces, solo con un abrazo o con palabras que alaguen el trabajo realizado, incrementa la satisfacción en porcentajes incalculables. En las haciendas objeto de estudios no se emplea tan importante método motivacional.

CUADRO No. 65

6. ¿Su salario le permite atender adecuadamente a su familia?

Atención a la familia.					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
12	20	48	80		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
14	23,3	46	76,7		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Como se aprecia existe una tendencia hacia la homogeneidad de opiniones vertidas por los trabajadores. Ellos en su mayoría marcaron la casilla poco.

INTERPETACIÓN: La atención familiar representa el principal motivo que tienen los empleados para la correcta realización del trabajo, sin embargo, un porcentaje reducido según opiniones dadas, con el ingreso percibido logran atender la familia, situación sumamente desmotivante.

CUADRO No. 66

7. ¿Siente seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora?

Seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora.					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
31	51,7	20	33,3	9	15
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
39	65	11	18,3	10	16,6

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Las opiniones están compartidas, aunque, los criterios indican estabilidad en su generalidad.

INTERPETACIÓN: La seguridad y la estabilidad laboral surge de las condiciones y necesidades que tengan dueños y directivos, del trabajador, nótese que un porcentaje mayor de encuestados consideran que tienen estabilidad en el trabajo y están seguro de poderlo mantener.

CUADRO No. 67

8. ¿La hacienda te ofrece oportunidades de crecimiento económico?

Oportunidades de crecimiento económico					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Coincidencia total de criterios negativos, todos opinan que no tienen posibilidades de crecimiento económico.

INTERPETACIÓN: El resultado obtenido permite aseverar que los trabajadores están convencidos que en un entorno dado mantendrán la remuneración, lo que puede incidir negativamente en la productividad, al no tener una meta superior porque luchar.

CUADRO No. 68

9. ¿Recibe algún incentivo por parte de la dirección der la hacienda (comisión, felicitación, otros), cuando hace tiene buena producción?

Incentivo por parte de la dirección der la hacienda					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 100 % proporcionaron respuestas negativas.

INTERPETACIÓN: Al igual que los empleados los trabajadores no reciben ningún incentivo que satisfaga objetivamente la motivación para realizar un mejor trabajo, solamente reciben el salario devengado.

CUADRO No. 69

10. ¿Para usted el trabajo que realiza es interesante?

¿Es interesante el trabajo que realizan?					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
10	16,7	50	83,3		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
5	8,33	55	91,7		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Los trabajadores en su mayoría opinan que el trabajo que realizan es poco interesante, argumentando además que es mal pagado.

INTERPETACIÓN: lo antes expuesto refleja la escasez motivacional existente, pues de los 60 encuestados solo 15 respondieron positivamente, lo que avala lo antes expuesto, en relación a la desmotivación existente.

CUADRO No. 70

11. ¿Se siente usted con ánimos mental para realizar adecuadamente su trabajo?

Ánimo mental para la realización del trabajo					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
55	91,7	5	8,33		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
50	83,3	10	16,7		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: A diferencias de otras interrogantes el mayor por ciento opina sentirse con ánimos mentales para realizar su labor.

INTERPRETACIÓN: Podría verse como una contradicción con las otras preguntas, pero se debe destacar que el porcentaje mayor del personal es joven y eso le proporciona lógicamente vitalidad y energía mental. Además, dicho resultado evidencia la posibilidad de que el desenvolvimiento laboral no es explotado debidamente por directivos y dueños de haciendas.

CUADRO No. 71

12. ¿Recibe un trato justo en su trabajo?

Trato recibido					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
				60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
				60	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El 100 % de los trabajadores señalan que no reciben un trato justo en el trabajo.

INTERPRETACIÓN: Siendo las causas más generalizadas, el salario recibido, las condiciones materiales y la escasez estimularía de parte de los directivos.

CUADRO No. 72

13. Evalúe las relaciones interpersonales con sus jefes.

Relaciones interpersonales con los jefes					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
10	16,7	25	41,7	25	41,7
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
15	25	23	38,33	22	36,7

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Las relaciones interpersonales representan la interacción positiva o negativa de las personas, acorde a lo observado en el cuadro antes expuesto pueden evaluarse como regulares, con tendencia a malas según los porcentajes en cada categoría.

INTERPRETACIÓN: La comunicación forma parte importante de las relaciones interpersonales, permitiendo a las personas recabar y compartir información en relación al medio en el cual se desenvuelve.

El resultado expuesto permite precisar que existen falencias que de una u otra manera alejan a jefes y trabajadores, siendo una situación que minimiza la comunicación de directivo a trabajador y de trabajador a directivo, lo que afecta la motivación hacia el alcance de las metas propuestas y por ende la productividad.

CUADRO No. 73

14. ¿Su trabajo le genera estrés?

Estrés laboral					
SI	%	POCO	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
22	36,7	23	38,3	15	25
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
21	35	16	26,7	23	38,3

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Como se puede apreciar las respuestas aparecen disgregadas en todos los casilleros previstos, es decir no existe una tendencia bien marcada.

INTERPRETACIÓN: La valoración del estrés se torna un poco complicada, al existir tres tipos de estrés: estrés agudo episódico y estrés crónico. Cada uno tiene sus propias características, atendiendo a los síntomas, tiempo de duración y enfoques de tratamiento. El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo, cuando se manifiesta reiteradamente resulta agotador resulta agotador. Esta variante se manifiesta frecuentemente en el

trabajador bananero, el que se ve muy presionado con el cumplimiento del plan diario y las condiciones materiales existentes para lograrlo. De acuerdo con la tendencia de las respuestas, este es el tipo de estrés que se produce entre los trabajadores tratados.

CUADRO No. 74

15. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros?

Relaciones interpersonales con los trabajadores					
Buenas	%	Regulares	%	Malas	%
Haciendas pequeñas de menor extensión					
56	93,3	4	6,7		
Haciendas pequeñas de mayor extensión					
58	96,7	1	1,6	1	1,6

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El mayor porcentaje de los trabajadores opinaron mantener buenas relaciones interpersonales.

INTERPRETACIÓN: Las buenas relaciones personales aparecen en la actividad laboral, a partir del intercambio y la existencia de criterios comunes, el resultado obtenido es satisfactorio, pues los mayores por cientos de respuestas se clasifican como buenas, sin embargo, cuando se analizó las relaciones existentes entre directivos y trabajadores, el resultado fue negativo, lo que denota que el problema está en los directivos.

CUADRO No. 75

16. ¿Recibes salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley vigente en el Ecuador?

Recibo de estímulos establecidos por la leyes ecuatorianas			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
16	16,7	44	73,3
Haciendas pequeñas de mayor extensión			
18	30	42	70

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El mayor cumulo de evaluaciones se enmarcan en un entorno comprendido entre 70 y 73 %, siendo significativamente reducidas las respuestas positivas.

INTERPRETACIÓN: Lo antes expuesto pone de manifiesto una insuficiencia administrativa, que atenta de forma directa contra la motivación del trabajador, contribuyendo en gran medida a disminuir la productiva y la calidad de vida del trabajador.

CUADRO No. 76

17. ¿Se siente satisfecho por la contribución que le proporcionas a la hacienda?

Contribución a la hacienda			
SI	%	NO	%
	Haciendas pequeñas de menor extensión		
29	48,3	31	51,7
	Haciendas pequeñas de mayor extensión		
27	45	33	55

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Las respuestas se encuentran compartidas, aunque se manifiesta una inclinación hacia las negativas.

INTERPRETACIÓN: Las respuestas dadas, ponen de manifiesto, dualidad de criterios, que refleja la falta de comunicación entre los diferentes factores, para enfrentar el análisis de la programación y cumplimiento de las metas impuestas por la administración.

CUADRO No. 77

18. ¿Todo el esfuerzo empleado en el campo laboral va conforme con el salario que percibe?

Relación esfuerzos retribuciones			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
		60	100
Haciendas pequeñas de mayor extensión			
		60	100

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: Todos los trabajadores estudiados coincidieron en el no.

INTERPRETACIÓN: Las respuestas dadas ponen fehacientemente los bajos niveles de motivación de los trabajadores, hacia la actividad laboral.

CUADRO No. 78

19. ¿El cumplimiento del trabajo te produce satisfacción personal?

Satisfacción personal por el cumplimiento del trabajo			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
60	100		
Haciendas pequeñas de mayor extensión			
60	100		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El cumplimiento del trabajo, es síntoma de responsabilidad antes todo y el 60 % de los trabajadores objeto de estudios, proporcionaron respuestas positivas.

INTERPRETACIÓN: Según criterios de Juan Felipe Cajiga Calderón, en un informe publicado en una página web:

Hasta hace relativamente poco tiempo, se asumía que la responsabilidad de las empresas era únicamente generar utilidades. Actualmente, esta concepción no es suficiente ni aceptable. Además de generar utilidades para sus accionistas, la empresa debe tomar en cuenta que sus actividades afectan, positiva o negativamente, la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que realiza sus operaciones. (Cajiga Calderón , s.f., pág. 2)

Se presume que los trabajadores sienten satisfacción por el resultado del esfuerzo desplegado en aras de cumplimentar las normas establecidas.

CUADRO No. 79

20. ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?

¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?			
SI	%	NO	%
Haciendas pequeñas de menor extensión			
60	100		
60	100		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

ANÁLISIS: El universo de trabajadores proporcionó respuestas positivas.

INTERPRETACIÓN: La falta de motivación tiene como manifestaciones, entre otras, la realización de actividades sin la aplicación de requerimientos técnicos y sanitarios requeridos, no aportar el mejor esfuerzo en el cumplimiento del deber, así como producciones relativamente bajas a lo que realmente puede aportar, precisamente lo antes expuesto se manifiesta en los obreros estudiados, los que no prestar su mayor esfuerzo, por no recibir estímulos morales y materiales que lo motiven a realizar un mejor trabajo.

El procesamiento de las bases de datos emergidas proporcionó los resultados que se analizan a continuación.

CUADRO NO. 80

Nivel de motivación general por la actividad laboral que realizan en la hacienda
(Primer Control).

Nivel de motivación general de los trabajadores. (Primer control)					
Motivado	%	Poco motivado	%	No motivado	%
Menor extensión territorial					
396	33	208	17,33	596	49,66
Mayor extensión territorial					
407	34	191	15,91	602	50,16

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Como se muestra en el cuadro anterior el mayor porcentaje de las respuestas dadas por los trabajadores manifiestan falta de motivación, según análisis global realizado a los resultados del test aplicado, cuyo análisis se realizó anteriormente.

El segundo control, es decir la aplicación por segunda vez del test de motivación a ambos grupos arrojó los resultados que se exhiben a continuación.

A diferencia del primer control, la aplicación del sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores, proporcionó los frutos esperados, observe que el mayor porcentaje de las repuestas fueron positivas, lo que demuestra en gran medida las potencialidades del sistema de acciones implementadas. Incrementándose el número de trabajadores poco motivados, es decir pasaron de la categoría de no motivados a la de poco motivado, siendo hasta cierto punto un éxito del sistema de acciones.

CUADRO No. 81

Nivel de motivación general por la actividad laboral que realizan en la hacienda
(Segundo Control).

Nivel de motivación general de los trabajadores. (Segundo control)					
Motivado	%	Poco motivado	%	No motivado	%
		Menor extensión territorial			
617	51,41	321	26,75	262	21,83
		Mayor extensión territorial			
531	44,25	296		373	31,08

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Resultados productivos antes y después de aplicado el sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores.

CUADRO NO. 82

El primer control se alcanzó resultados que revelan las insuficiencias productivas de las haciendas estudiadas. Como aparece en el cuadro expuesto a continuación el volumen de producción obtenido no guarda relación alguna con el deseado, sustenta la expresión antes escrita, los niveles de correlación obtenidas, siendo importante que el déficit de cajas les reporta a las haciendas estudiadas una pérdida de 586117 dólares anuales.

Haciendas pequeñas de menor extensión					Haciendas pequeñas de mayor extensión				
Producción					Producción				
Deseada	Obtenida	r	Diferencia	Perdida	Deseada	Obtenida	r	Diferencia	Perdida
x ₁	x ₂				x ₁	x ₂			
148024,2	115460,8	0,039	32563	203846	735519	124862,4	0,431	610656	382271
Evaluación		Muy baja			Evaluación		Moderada		

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Estado inicial de las haciendas pequeñas de menor extensión territorial.

Otro dato oportuno a tener en cuenta en este análisis es que la inmensa mayoría de las haciendas objeto de estudios, no logran alcanzar niveles productivos rentables en el control inicial.

Observe que un elevado del 70% de las haciendas no son productivas, es decir, están por debajo del estándar deseado, lo que le provoca pérdidas de significativa consideración.

Del total de haciendas, solamente tres alcanzan la categoría de mantenida, lo que representa un riesgo, pues cualquier desbalance en los costos de producción, puede llevar a la quiebra a esas haciendas.

CUADRO No. 83
Resultados de las haciendas de menor extensión

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad					
Hectáreas	Haciendas	Producción anual	Rentables		Mantenida
			Si	No	
60	Floresta.	110864		x	
59	Mutuano.	108160		x	
55	Independencia.	109200		x	
54	Santa María.	131040			X
52	Trinidad.	119600			X
51	Isabel María.	121680			X
52	El Rosario.	114400		x	
46	María Fernanda.	104728		x	
60	Bejucalito.	125736		x	
60	Frutita.	109200		x	
Totales				7	3
%				70	30

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Estado inicial de las haciendas pequeñas de mayor extensión territorial.

En las haciendas clasificadas como pequeñas, con mayor extensión territorial se pudo apreciar que la situación es más crítica, si se tiene en cuenta, que el 90 % de estas, no son productivas, solo una de ellas, alcanza el galardón de productiva.

CUADRO No. 84
Resultados de las haciendas de mayor extensión

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad					
Hectáreas	Haciendas	Producción anual	Rentables		Mantenida
			Si	No	
96	La clara	121680		x	
94	San Francisco.	108160		x	
73	Claudia María.	115440		x	
71	Monserate.	116272		x	
68	Paulina.	114400		x	
65	San Enrique.	182000	X		
86	María Gabriela.	124800		x	
74	Dianita.	114400		x	
67	La mina	121680		x	
63	Juan Pablo.	129792		x	
Totales			1	9	
%			10	90	

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

CUADRO No. 85
Resultados comparativos entre las haciendas de mayor y menor extensión territorial

Resultados del procesamiento matemático y estadístico realizado (t de student)					
Resultados		Diferencia	Nivel de significación	Zona de aceptación	T
Menor extensión territorial	Mayor extensión territorial				
X ₁	X ₂				
124862,4	115460,8	102978,4	0,05	- 1,8331 < t < 1,8331	0,21

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

El valor determinado mediante la aplicación de la prueba t de student, permite llegar a la conclusión que desde el punto de vista estadístico no existen diferencias significativas entre las medias contrastadas, lo que acentúa las insuficiencias de las haciendas valoradas y muy fundamentalmente en aquellas de mayor extensión territorial, que gastan mucho más y producen prácticamente lo mismo.

CUADRO No 86

Resultados logados después de aplicado el sistema de acciones.

Observe que todos los resultados después de aplicado el sistema de acciones, variaron positivamente, dato este muy importante.

Haciendas pequeñas de menor extensión			Haciendas pequeñas de mayor extensión		
Producción			Producción		
Hectáreas	Antes	Después	Hectáreas	Antes	Después
60	110864	146796	96	121680	243620
59	108160	144820	94	108160	210548
55	109200	145808	73	115440	187616
54	131040	149656	71	116272	202540
52	119600	142064	68	114400	207428
51	121680	121680	65	182000	182000
52	114400	114400	86	124800	155428
46	104728	150592	74	114400	155636
60	125736	148512	67	121680	157508
60	109200	145340	63	129792	158340

Autor: José Nivela Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

CUADRO No 87

Resultados comparativos entre la cantidad de cajas producidas

Resultados de las haciendas de menor extensión

El estudio realizado permite afirmar fehacientemente que la elevación de los niveles de motivación, en los trabajadores, a partir de la aplicación del sistema de acciones, influyó positivamente en la productividad y por tanto en la ubicación de las haciendas, nótese que solo una se mantiene como no productiva, desatándose que el 30 % de estas lograron ubicarse dentro del rango que las clasifica como

productivas y un elevado 60 %, se alcanza el rango de mantenida consideración que contribuye a avalar la hipótesis de trabajo planteada.

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad					
Haciendas pequeñas de menor extensión		Producción anual	Rentables		Mantenida
Hectáreas	Haciendas		Si	No	
60	Floresta.	146796			x
59	Mutuano.	144820			x
55	Independencia.	145808			x
54	Santa María.	149656	x		
52	Trinidad.	142064	x		
51	Isabel María.	121680			x
52	El Rosario.	114400		X	
46	María Fernanda.	150592	x		
60	Bejucalito.	148512			x
60	Frutita.	145340			x
Totales			3	1	6
%			30	10	60

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

El análisis estadístico realizado permite aseverar que el sistema de acciones, desempeño un papel importante no sólo en la elevación de los niveles de motivación de los trabajadores, sino, también y consecuentemente en la productividad de estos, como se aprecia a continuación. Representando un resultado significativo, pues estadísticamente se llegó a demostrar que las medias obtenidas son significativamente diferentes.

CUADRO No 88

Producción por hectáreas de menor y mayor extensión

Producción por hectáreas				Producción por hectáreas			
Haciendas pequeñas de menor extensión				Haciendas pequeñas de mayor extensión			
Producción				Producción			
Antes x_1	Después x_2	Diferencia	t	Antes x_1	Después x_2	Diferencia	T
115460,8	140966,8	25506	0,0000466	124862,4	186066,4	61204	0,00000504

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

A continuación, se muestra un análisis de las ganancias económicas alcanzadas por las haciendas procesadas, luego de aplicado el sistema de acciones elaborado. Observe que en los grupos se experimentaron ganancias, dadas por la elevación de la productividad, lo que le proporciona confiabilidad al resultado científico obtenido, el que de aplicarse consecuentemente y con la profundidad requerida podría revolucionar la producción bananera en el Ecuador, así como la búsqueda de vías entre ellas el resultado científico principal argumentado en esta tesis, para potenciar los niveles de motivación de los trabajadores, base fundamental de los resultados alcanzados en el trabajo investigativo que básicamente sustenta la escritura de esta tesis.

CUADRO No 89

Producción después de aplicar el sistema de acciones

Producción por hectáreas			Producción por hectáreas		
Haciendas pequeñas de menor extensión			Haciendas pequeñas de mayor extensión		
Producción			Producción		
Después x_2	Diferencia	Ganancias	Después x_2	Diferencia	Ganancias
140966,8	25506	158647,32	186066,4	61204	380688,88

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

CUADRO No 90

Pérdidas anuales del conjunto de haciendas estudiadas

La falta de motivación de los trabajadores, de acuerdo a resultados del estudio exploratorio y descriptivo realizado da la posibilidad de conocer que las haciendas en su conjunto presentan pérdidas que atentan sobre su rentabilidad, dichas pérdidas se exponen a continuación.

Haciendas pequeñas de menor extensión				Haciendas pequeñas de mayor extensión			
Producción				Producción			
Deseada x_1	Obtenida x_2	Diferencia	Pérdidas	Deseada x_1	Obtenida x_2	Diferencia	Pérdidas
148042	115461	1332581	8288653,82	735519	124862	610657	3798286,54
			Dólares				Dólares

Autor: José Nivelá Icaza.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos

La aplicación de los métodos del nivel empíricos programado permitió el logro de los siguientes resultados.

- Un sistema de acciones que, de acuerdo a los resultados logrados, garantiza una óptima motivación, para el incremento de la productividad en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.
- Se diagnosticó, mediante la valoración realizada a los resultados de la encuesta aplicada, la influencia de las relaciones de trabajo en el nivel de motivación que manifiestan los trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras de la Provincia de Los Ríos.
- Además, se logró un diagnóstico de la influencia de los incentivos económicos, morales y la capacitación continua en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos, antes y después de aplicado el sistema de acciones, que representa el principal resultado de la investigación que originó la escritura de esta tesis.

Arribándose a conclusiones que de tener en cuenta por las autoridades pertinentes pueden contribuir a mejorar la motivación de los trabajadores y consecuentemente potenciar su productividad.

El test dirigido a determinar los niveles de motivación, hacia la actividad laboral de los trabajadores y empleados, proporcionó los resultados que se analizan a continuación.

4.2. Prueba de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis, se ha utilizado la técnica del SPSS; para lo cual se ha escogiendo veinte empresas (haciendas), o sea; haciendas pequeñas de menor extensión y mayor extensión que tengan las mismas hectáreas aproximadamente para comparar su producción semanal. Por lo que se relacionó entre Trabajadores con Empleados, Trabajadores con Directivos y Empleados con Directivos. Utilizando preguntas que sean similares o tengan alguna relación.

HIPÓTESIS GENERAL

Trabajadores, pregunta 8, vs Directivos, pregunta 14

H₀ = La motivación no se relaciona significativamente con los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

H₁ = La motivación se relaciona significativamente con los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica Bilateral	Sig. exacta Bilateral	Sig. exacta Unilateral
Chi-cuadrado de Pearson	4.127	1	.042		
Corrección por continuidad	1.563	1	.211		
Razón de verosimilitudes	4.628	1	.031		
Estadístico exacto de Fisher				.111	.111
Asociación lineal por lineal	3.921	1	.048		
N° casos válidos	20				

a. 2 casillas (50 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .70.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Nomenclatura

H₀ = Hipótesis Nula

H₁ = Hipótesis Alternativa o del Investigador

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que hay la suficiente motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

1ERA. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Trabajadores, pregunta 7, vs Directivos, pregunta 5

H₀ = El nivel de motivación no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de las pequeñas haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos.

H₁ = El nivel de motivación se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de las pequeñas haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos.

Pruebas de X²

	Valor	Gl	Sig. asintótica Bilateral	Sig. exacta Bilateral	Sig. exacta Unilateral
Chi-cuadrado de Pearson	16.364	1	.000	.000	.000
Corrección por continuidad	12.929	1	.000		
Razón de verosimilitudes	21.024	1	.000		
Estadístico exacto de Fisher					
Asociación lineal por lineal	15.545	1	.000		
N° casos válidos	20				

- a. 2 casillas (50 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.50.
b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que hay la suficiente motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

Trabajadores, pregunta 9; vs Empleados, pregunta 4

Pruebas de X²

	Valor	Gl	Sig. asintótica Bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	60.769	2	.000
Razón de verosimilitudes	79.731	2	.000
Asociación lineal por lineal	56.410	1	.000
N de casos válidos	120		

- a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,80.

Nivel de confianza	95%
Gl	2
	5,99146455

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que hay la suficiente motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

2DA. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Empleados, pregunta 18; vs Trabajadores, pregunta 9

Ho = Los incentivos económicos, morales y la capacitación continua no se relaciona significativamente con la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

H1 = Los incentivos económicos, morales y la capacitación continua se relacionan significativamente con la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

Pruebas de X2

	Valor	Gl	Sig. asintótica Bilateral	Sig. exacta Bilateral	Sig. exacta Unilateral
Chi-cuadrado de Pearson	8.889	1	.003	.002	.001
Corrección por continuidad	7.133	1	.008		
Razón de verosimilitudes	13.139	1	.000		
Estadístico exacto de Fisher					
Asociación lineal por lineal	8.815	1	.003		
N° casos válidos	120				

a. 1 casillas (25 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.80.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que hay la suficiente motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

Trabajadores, pregunta 6; vs Directivos, pregunta 5

Pruebas de X2

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.148	1	.004	.008	.008
Corrección por continuidad	5.455	1	.020		
Razón de verosimilitudes	10.128	1	.001		
Estadístico exacto de Fisher					
Asociación lineal por lineal	7.741	1	.005		
N° casos válidos	20				

a. 2 casillas (50 %) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.25.

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Nivel de confianza	95%
Gl	1
	3,84145882

Como la hipótesis nula es menor a la hipótesis alternativa ($H_0 < H_1$) se aprueba la hipótesis del investigador en la que se demuestra que hay la suficiente motivación necesaria para el cumplimiento de los planes por parte de los directivos.

4.3. Presentación de resultados

Hipótesis General	1era. Hipótesis específicas	2da. Hipótesis específicas
T-D: Al cruzar las preguntas: 8 de los Trabajadores y 14 de los Directivos, la prueba chip cuadrado o prueba de hipótesis real sale 4,127; por lo cual es mayor que la prueba de hipótesis teórica que es: 3,84. Por lo tanto la hipótesis del investigador se acepta	D-T: Al cruzar las preguntas: 5 de los Directivos y 7 de los Trabajadores, la prueba chip cuadrado o prueba de hipótesis real sale 16,364; por lo cual es mayor que la prueba de hipótesis teórica que es: 3,84. Por lo tanto la hipótesis del investigador se acepta	E-T: Al cruzar las preguntas: 18 de los Empleados y 9 de los Trabajadores, la prueba chip cuadrado o prueba de hipótesis real sale 8,889; que es mayor que la prueba de hipótesis teórica que es: 3,84. Por lo tanto la hipótesis del investigador se acepta
	E-T: Se escogió las preguntas 4 de los Empleados con la 9 de los trabajadores respectivamente, la misma que indica: se acepta la hipótesis del investigador porque la hipótesis real es 60,769 vs la hipótesis teórica que es: 5,99.	T-D: Se escogió las preguntas: 6 de los Trabajadores con la 5 de los Directivos respectivamente, la misma que indica: se acepta la hipótesis del investigador porque la hipótesis real es 8,148 vs la hipótesis teórica que es: 3,84.

CAPÍTULO 5.- IMPACTOS

5.1. Propuesta para la resolución del problema.

5.1.1. Título de la propuesta.

Sistema de acciones para elevar la motivación laboral de trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras.

5.1.2 Alternativa obtenida.

La actividad científica desarrollada posibilitó obtener como producto científico fundamental “Un sistema de acciones dirigido a elevar la motivación en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, y consecuentemente incrementar la productividad de los colectivos de trabajadores.

5.1.3. Alcance de la alternativa.

Esta puede irradiar sus potencialidades, no solo en las haciendas objetos de estudio, al estar elaborada a partir de las falencias que se manifiestan en lo referido a los incentivos económicos, morales y la capacitación continua, en la productividad laboral. Por lo que aplicación, según criterios de este autor y de los expertos actuantes, puede generalizarse en otras haciendas, con similares dificultades.

5.1.4. Antecedentes.

Sobre la materia objeto de estudios un número considerable de autores han proporcionado aportaciones de alto nivel científico, económico y social, destacando entre ellos los que se exponen a continuación.

Cortes, en una publicación realizada en la página web, que aparece a continuación escribió:

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

(CORTES, 2015) En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, la motivación es el elemento principal en el comportamiento organizacional, y permite medir el esfuerzo, la conducta y la energía en general del empleado, dotándolo para sentirse mejor en las funciones que realiza.

A su vez Omar Fernando Solarte Hernández, en un trabajo titulado “La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela”, publicada en el año 2011, señala que:

Actualmente los gerentes se preguntan, como motivar a sus empleados cuando la ola de la crisis se ha posicionado como principal carga de trabajo, causando a su vez la recesión de empleos. Los efectos de estos factores externos chocan con el objetivo de las organizaciones en el logro de la productividad deseada, en un panorama laboral tan complejo. (Hernández, 2011)

Los resultados científicos antes referenciados sirvieron de base entre otros citados en el capítulo número dos, a la realización del sistema de acciones propuesto.

5.1.5. Justificación.

El producto científico, exhibido en este informe final de tesis está avalado por su importancia, la que radica esencialmente en la búsqueda y entrega de alternativas de carácter metodológico, dirigidas a elevar la productividad laboral de los trabajadores, a partir de la motivación de estos, para realizar el trabajo, por lo que puede elevar tanto la calidad como la productividad individual y colectiva del trabajador y por ende de las haciendas en sentido general, consideraciones que manifiestan fehacientemente la trascendencia y factibilidad del sistema de acciones, el que puede beneficiar económica y socialmente a directivos, empleados y trabajadores de las entidades productivas estudiadas.

5.1.5.1. Impactos esperados.

- Aumento de los niveles de motivación de los trabajadores para la realización de la actividad laboral.
- Fortalecimiento de los conocimientos de directivos y empleados para tratar y consecuentemente estimular a los trabajadores.
- Elevación de la productividad de los trabajadores.

5.1.6. Objetivos del sistema de acciones.

5.1.6.1. Objetivo general.

Elevar los niveles de motivación de los trabajadores en las haciendas bananeras para la realización de la actividad laboral fundamental.

5.1.6.2. Objetivos específicos.

- Potenciar la preparación de directivos y empleados con respecto a la motivación de los trabajadores.
- Elevar la productividad de los trabajadores.

5.2. Costos de los recursos empleados en la propuesta

Recursos económicos	Inversión
Internet	60
Alimentación	120
Transporte	80
Lápiz, borrador, hojas	30
Anillado	20
Copias a color y encuadernación	110
Charlas sobre la temática	60
Capacitación	80
Total	560

5.3. Beneficios que aporta la propuesta

5.3.1. Componentes de la propuesta.

Sobre la selección del trabajador.

- Desde el propio momento de la contratación valorar las posibilidades, preparación y nivel de motivación del trabajador para la realización de la actividad laboral provista.
- Discutir y analizar los planes prospectivos a mediano y largo plazo de la hacienda con los trabajadores.
- Establecer de manera concreta las metas para cada trabajador.
- Valorar con el trabajador la forma y remuneración salarial, según productividad y puesto de trabajo.

Sobre la atención al trabajador en el contexto de la hacienda.

- Mejora sistemática de las condiciones materiales para la realización del trabajo.
- Preparación teórica y práctica del trabajador para la realización del trabajo específico.
- Evaluación diaria del trabajo individual y colectivo desplegado.
- Velar que cada uno de los trabajadores tenga las habilidades básicas, como mínimo para la realización del trabajo, según especialidad.
- Establecer metas y compromisos de la hacienda, a partir del análisis realizado con los trabajadores.

- Reconocer a diario la actividad productiva y social desarrollada por los trabajadores.
- Exponerle periódicamente a cada trabajador que se espera de él, en su productividad, así como sus relaciones personales con los demás trabajadores, empleados y directivos.
- Alimentación balanceada al trabajador, con precios módicos.
- Atención médica constante.
- Propiciarles la posibilidad de capacitación al menos una vez al año.

Sobre los directivos.

- Programación y aplicación de políticas flexibles, que condicionen el cambio según demandas y necesidades del momento en que se apliquen.
- Alagar la actividad productiva o social sobresaliente del trabajador.
- Promover la formación de líderes positivos entre los trabajadores.
- Propiciar la creatividad de los trabajadores.
- Según situación realizar críticas constructivas.
- Estimular moral y materialmente a los mejores trabajadores.
- Realización de actividades recreativas grupales, directivos, empleados y trabajadores.
- Compartir el dolor y la alegría de los trabajadores.

- Utilizar variados métodos para motivar a los trabajadores.
- Utilizar métodos tales como la motivación extrínseca e intrínseca.
- Determinar previamente qué modo y a través de qué herramientas se van a llevar a cabo esos procesos de motivación.
- Búsqueda de vías que garanticen las relaciones interpersonales en los trabajadores.
- Establecer un sistema de incentivos, tales como premios, ventajas y retribuciones por su buen desempeño, aunque éstos sean simbólicos o tengan un carácter distinto al económico.
- Ofrecer posibilidades de ascenso a aquellos trabajadores con las competencias profesionales básicas y específicas demandadas por la hacienda.
- Determinar de manera sistemática la motivación de los trabajadores para el desarrollo de la actividad laboral.
- Cumplir estrictamente con todas las leyes y principios establecidos en la constitución ecuatoriana, relacionada con la protección y atención del trabajador.
- Elaboración de un documento normativo que refleje el compromiso laboral individual y colectivo del trabajador.
- Crear condiciones para la capacitación continua y especializada de los trabajadores.

Sobre el compromiso laboral.

- Comunicar metas y expectativas claras y precisas a los trabajadores.
- Analizar y compartir datos productivos con los trabajadores.
- Fomentar la comunicación interna con los trabajadores.
- Fomentar debates con los trabajadores donde sean tratados éxitos y pérdidas de la hacienda.
- Posibilitar la innovación de los trabajadores.
- Crear premisas materiales y morales que garanticen el sentido de pertenencia de los trabajadores en la hacienda.
- Colaborar y compartir con los trabajadores las estrategias programadas para la solución de problemas.
- Celebrar con los trabajadores logros financieros y no financieros.
- Retroalimentar constantemente de los aspectos positivos.
- Análisis periódico de los compromisos firmados por el trabajador.

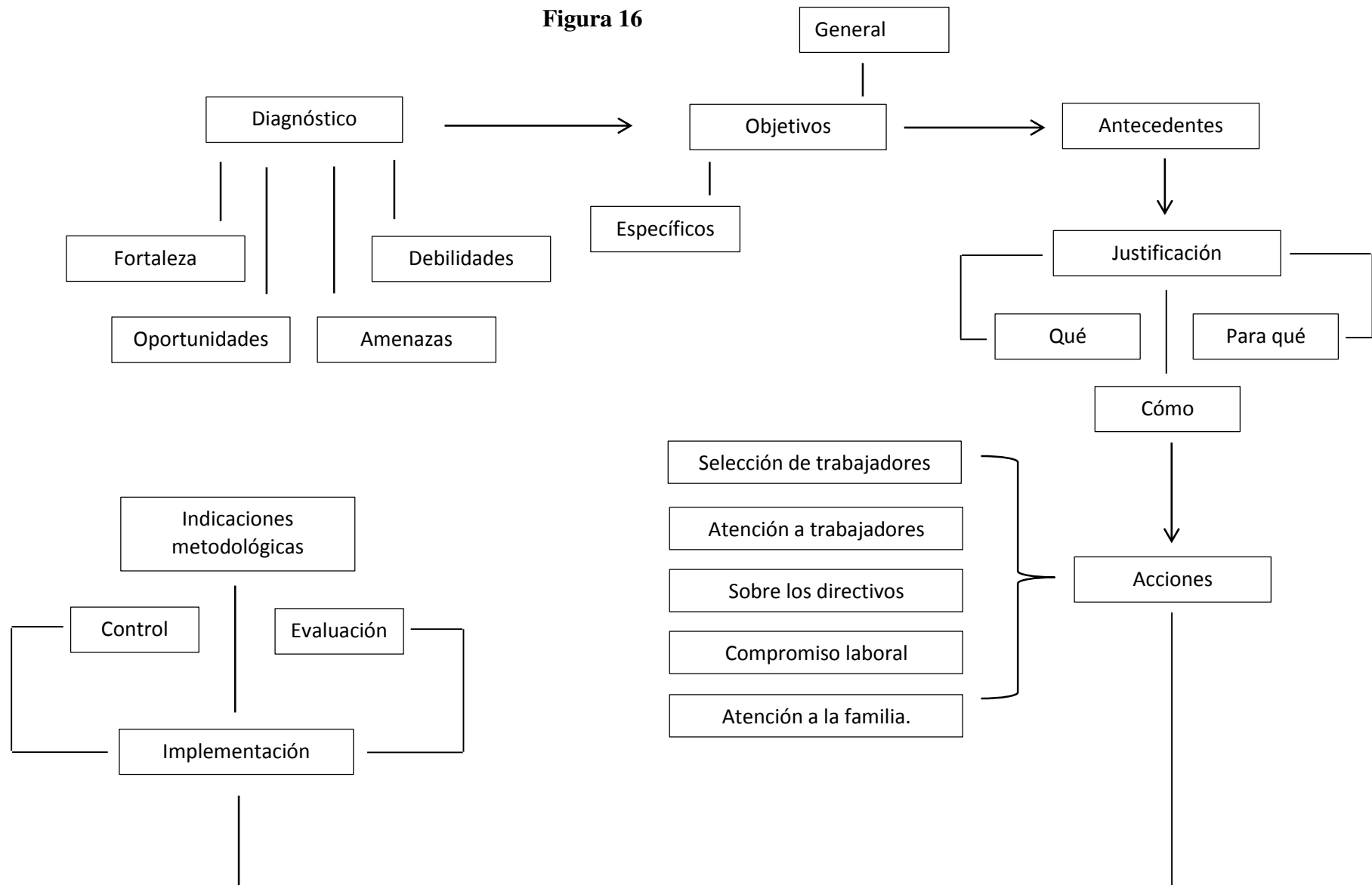
Sobre la atención a la familia.

- Atención priorizada por parte de la administración a los problemas básicos que presenta el trabajador en el hogar.
- Realización de actividades conjuntas con la familia de los trabajadores, empleados y directivos.

- Permitir que familiares de los trabajadores se sensibilicen con la actividad laboral de la hacienda, creándose de esta manera bases para el futuro.
- Cumplir con todas las leyes de protección a la familia que establece la legislación ecuatoriana con respecto a la familia del trabajador.

Representación gráfica del sistema de acciones

Figura 16



Indicaciones metodológicas.

Para la implementación del sistema de acciones, se recomienda transitar por dos fases, la primera debe tener un enfoque experimental, siendo importante seleccionar las haciendas aleatoriamente, en la segunda fase se generalizará el sistema, debiéndose tener en cuenta las posibles sugerencias realizadas por el personal asignado.

La matriz FODA representa una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación y momento por donde atreviese una entidad productiva o de servicios, está puede tratarse como una acción que devela fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pueden incidir en el caso nos ocupa, en la motivación y productividad de los de trabajadores. Teniendo en cuentas las particularidades de la matriz, ella sirve de base para diagnosticar la situación global existente al aplicarse el sistema de acciones.

Es importante significar que antes de aplicar el sistema debe diagnosticarse la motivación de los trabajadores, así como los niveles de productividad obtenidos, de esta manera se podrá contrastar los resultados antes y después de aplicado el sistema.

Con respeto al sistema de evaluación, este debe recoger aquellos aspectos básicos y específicos determinan de funcionabilidad del sistema, así como las bases esenciales a tener en cuenta para su aplicación. Además el control debe hacerse de forma sistemática, siendo importante no solo el uso de análisis teóricos, sino, también matemáticos y estadísticos para darle validez científica a los resultados derivados de la acción experimental desarrollada.

CONCLUSIONES.

El análisis de los resultados obtenidos condicionó las siguientes conclusiones.

1. El sistema de acciones elaborado, de acuerdo con los resultados obtenidos en el experimento previsto, en la actividad investigativa que sirvió de fundamento a la escritura de obra científica, garantiza una óptima motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental y a la vez, como lógica consecuencia eleva los niveles de productividad y por tanto de rentabilidad de las haciendas especializadas en la producción de banano.
2. Las relaciones de trabajo vistas como el vínculo que se establece en una entidad productiva dada, son aquellas que se desarrollan entre la actividad laboral y el capital en el proceso productivo. En la sociedad actual esta variante de relación se establece y se regula por un contrato de trabajo. El estudio desarrollado dio la posibilidad de determinar que inciden determinante en el nivel de motivación que manifiestan los trabajadores, por lo que influyen de igual manera en la productividad, costos y ganancias de la hacienda, avalando dicha aseveración los resultados alcanzados en el programa experimental desplegado.
3. También se arribó a la conclusión que los incentivos económicos morales y la capacitación continua especializada influye significativamente en la productividad de las haciendas bananeras pequeñas, al proporcionarle a los trabajadores bases fundamentales para la elevación de la productividad y por tanto a la rentabilidad de estas.
4. Todo lo antes expuesto condiciona que la mayoría de los trabajadores no estén contratados formalmente de manera tal que puedan disfrutar de beneficios de la constitución ecuatoriana, tales como seguro social, disfrute de vacaciones remuneradas y días feriados entre otros beneficios.

RECOMENDACIONES.

1. Continuar la línea investigativa de la investigación que sirvió de base a la elaboración de esta tesis, mediante la aplicación de métodos e instrumentos tenidos en cuenta en su desarrollo, en las restantes haciendas bananera existentes en la provincia de Los Ríos. Ecuador.
2. Continuar profundizando en el proceso de perfeccionamiento del sistema de acciones, a partir de las demandas y necesidades de directivos y trabajadores de la entidad bananera dada.
3. Crear condiciones que le permitan a los trabajadores estudiados, pasar cursos de capacitación especialidad, tanto en el contexto teórico como práctico.
4. Buscar vías que permitan a los directivos contratar formalmente a sus trabajadores, de forma tal que puedan disfrutar de los beneficios de la constitución ecuatoriana, tales como seguro social, disfrute de vacaciones remuneradas y días feriados entre otros beneficios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta Oviedo, K. (24 de Mayo de 2012). *La Piramide de Maslow*. Obtenido de EOI: Escuela de organización industrial: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Administración de recursos humanos. (05 de 11 de 2013). *RECOMPENSAS Y CASTIGOS*. Obtenido de Administración de Recursos Humano: <https://arecursoshumanos.wordpress.com/2013/11/05/recompensas-y-castigos/>

Andrade. (2015). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. . Netbiblo.

Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. (C. Seco, Ed.) España: Netbiblo. Recuperado el 26 de Enero de 2019, de https://books.google.com.ec/books?id=bwelcBnPNuoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Aronson. (2017). El retorno de la teoría del capital humano. . Fundamentos en humanidades, (16), 9-26.

Asfora, A. (7 de Septiembre de 2015). *Metacomunicación*. Obtenido de Revista trazos universitarios: <http://revistatrazos.ucse.edu.ar/index.php/2015/09/07/metacomunicacion/>

Atalaya Pisco, M. C. (12 de 03 de 2013). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de EOI - Escuela de Organización Industrial: www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/

Atencia, R. (11 de Febrero de 2013). *Introducción a la política de remuneración variable*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de equiposytalento.com:

<https://www.equiposytalento.com/tribunas/primeum-espana/introduccion-a-la-politica-de-remuneracion-variable/2013-02-11/>

Baza. (2013). Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario. . *Enfermería clínica*, 13(1), 16-25.

Blogger. (08 de 06 de 2012). <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/artic..>
Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/artic...:gerenciadetalentohumano.blogspot.com/2012/06/evaluacion-de-puestos-de-trabajo-la..>

Bolles. (2015). Teoría de la motivación: investigación experimental y evaluación. (No. Sirsi) i9789682477843).

Bueno López, M. (2001). *LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA INFORMATIVA*. Madrid.

Cajiga Calderón , J. (s.f.). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. México: Centro Mexicano para la filantropía.

Camarere, Herrero, & Zubiri. (2016). La medición de la inequidad horizontal: teoría y una aplicación al caso de Vizcaya. . *Investigaciones Económicas*, 17(2), 333-362.

Carranza, C., Uzcateguí, T., Rodríguez, J., & García, O. (25 de Junio de 2008). *Análisis, Descripción y Clasificación de Puestos*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de RR.HH.: <http://taylor-rrhh.blogspot.com/2008/06/analisi-descripcin-y-clasificacin-de.html>

Carrillo García, D. (2013). *Historia Agraria y Organización Social en la Costa Austral de Ecuador, 1950-2010. Estudio de Caso de una Cooperativa Agrícola: la Unión Regional de Organizaciones Campesinas del Litoral, Urocal* . Murcia.

Chiabenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá - Colombia: 5ta. edición - capítulo 10 pg. 407- 458.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de https://rh2011.weebly.com/uploads/2/0/4/3/204373/...grh._transcripcin.docx

Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Contreras Ramírez, A. (28 de Junio de 2015). *Comité de Valoración de Puestos - Política Salarial*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de La Administración de Recursos Humanos - rrhh515.blogspot: <http://rrhh515.blogspot.com/2015/06/comite-de-valoracion-de-puestos.html>

COOPEDUC. (Julio de 2014). *COMUNICACIÓN ASERTIVA*. Obtenido de COOPEDUC: <https://www.coopeduc.com>seminarios>

CORTES, V. L. (2015). *“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC*. Chilián. Chile.

Cruz, L. (28 de Enero de 2017). *Proceso de Comunicación*. Recuperado el 26 de Enero de 2019, de knoow.net: <http://knoow.net/es/cieeconcom/marketing-es/proceso-de-comunicacion/>

Dávila de León , M. (2002). *LA INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN DISTINTOS TIPOS DE VOLUNTARIADO*. MADRID: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de LA INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN DISTINTOS TIPOS DE VOLUNTARIADO.

Díaz Castillo, G. (21 de Noviembre de 2015). *Ética*. Obtenido de Ética: <http://eticacbtisguiomara.blogspot.com/>

Dirección General de Asuntos Académicos. (2015). *PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA*. Obtenido de Universidad Regional del Sureste: <http://urse.edu.mx>

Escorza, E., Mejías, P., & Fernández, R. (2015). Evaluación del profesorado universitario para incentivos individuales: revisión metaevaluativa. . *Revista de educación*, (351), 513-537.

Vroom (1964; p 17). Teoría de las Expectativas

Fernández & Gámez. (2015). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de educación*, 37(2), 4.

Flores, A. (30 de Julio de 2012). *VII. DISEÑOS NO EXPERIMENTALES DE LA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN: <http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/vii-disenos-no-experimentales-de-la.html?m=1>

Florido, J. L. (13 de Mayo de 2012). *Comunicación - Feedback y Retroalimentación*. Recuperado el 26 de Enero de 2019, de [jlfloridod.blogspot: http://jlfloridod.blogspot.com/2012/05/comunicacion-feedback-y.html](http://jlfloridod.blogspot.com/2012/05/comunicacion-feedback-y.html)

González - Monje Pérez, B. (Septiembre de 2017). *LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL*. Obtenido de Universidad de la Laguna - Repositorio Institucional: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6295>

Guevara, D. (2007). *Administracion de Sueldos y Salarios*. (Atlantic International University) Recuperado el 27 de Enero de 2019, de [www.aiu.edu: https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/Administracion%20de%20Sueldos%20y%20Salarios.html](https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/Administracion%20de%20Sueldos%20y%20Salarios.html)

Hernández Sampier, R. (2004). *Investigación no experimental*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de [EcuRed: https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental](https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental)

- Hernández, O. F. (26 de octubre de 2011). *La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-motivacion-laboral-reto-lograr-productividad-deseada/>.
- Herzberg, Mausner y Snyderman (1967; p 11). Teoría del factor dual
- Iglesias, V. (27 de 06 de 2017). El escepticismo filosófico de don Juan Valera. . *Anales de Literatura Española*, N. 5 (1986-1987); 553-556., pp. Obtenido de <http://mundofilosofico.foroperu.org/t25-et-escepticismo-filosofico:mundofilosofico.foroperu.org> › Tu primera categoría › Tu primer foro
- Imbernón. (2015). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: . hacia una nueva cultura profesional (Vol. 119). Graó.
- Publicidad. (1 de Enero de 2018). *Planificación sistemática de la formación*. Obtenido de iPublicidad: Marketing, Publicidad y Negocios : <http://www.ipublicidad.es/planificación-sistemática-de-la-formación-continua>
- Locke (1969; p 22). Teoría de Fijación de Metas
- Maroto Sánchez , A. (2007). *LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR SERVICIOS. UN ANÁLISIS ECONÓMICO APLICADO*. Madrid.
- Martínez Gutiérrez, U. G. (27 de Octubre de 2013). *Técnicas y Métodos de la Administración de Sueldos, Salarios y el Mercado de Trabajo (Conceptos)*. Recuperado el 26 de Enero de 2019, de La Esfera de Recursos Humanos: http://laesferarh.blogspot.com/2013/10/tecnicas-y-metodos-de-la-administracion_1188.html
- Maslow. (2014). Teoría de las Necesidades. Interamericana. . Barcelona.
- Matías, L. (22 de marzo de 2013). <https://es.scribd.com/>. Obtenido de ESCRIBD.: <https://es.scribd.com/document/131747695/Fao-El-Papel-de-La-Agricultura-en-El-Desarrollo-de-Los-Paises-Menos-Adelantados>
- McClelland (1989; p 13). Teoría de McClelland.
- McGregor (1966; p 15). Teoría “X” y teoría “Y”

Medina Lainez, M. P. (10 de 11 de 2012). *gestionyadmderecursos.blogspot.com*.
Obtenido de *gestionyadmderecursos.blogspot.com*:
gestionyadmderecursos.blogspot.com/p/mantenimiento-de-recursos-humanos.html

Morillo Moronta. (2016). Nivel de satisfacción del personal académico del 1 Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros ads.

Muguira, A. (2018). *¿Qué es la investigación descriptiva?* Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Núñez, N. &. (2014). La superación docente continua: algunos criterios para su perfeccionamiento. . Revista Iberoamericana de educación, 35(1), 1-8.

Núñez, N., & Palacios,. (2014). La superación docente continua: algunos criterios para su perfeccionamiento. Revista Iberoamericana de educación, 35(1), 1-8.

Olamendi, G. (2006). *Ministerio de la Protección Social - Republica de Colombia*. Recuperado el 26 de Enero de 2019, de Tipos De Comunicación: <http://mps1.minproteccionsocial.gov.co/evtmedica/linea%203.3/1.2tipos.html>

Peña Estrada, C. (Junio de 2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Obtenido de Repositorio Comillas: [https://repositorio.comillas.edu>bitstream](https://repositorio.comillas.edu/bitstream)

Perret Erhard, R. (2016). *El Secreto de la Motivación*. Mexico.

Pineda Herrero. (2017). La formación continua en España: balance y retos de futuro. revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 13(1).

- Ramirez, R., Abreu, L., & Badii, M. (2016). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1)., 146.
- Revuelta Alonso, M. (09 de Junio de 2014). *Trabajo social, necesidades, problemas y recursos*. Obtenido de Biblioteca Buleria: <http://hdl.handle.net/10612/6203>
- Riquelme, M. (9 de Noviembre de 2017). *Diferencia Entre Eficacia Y Eficiencia*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de webyempresas: <https://www.webyempresas.com/diferencia-entre-eficacia-y-eficiencia/>
- Romero, M. L. (2019). *Elementos de la comunicación*. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de Lidefer.com: <https://www.lifeder.com/ejemplos-elementos-comunicacion/>
- Soto Lares, A. (s.f.). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral*. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/14271495/calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Stancey, Adams (2007). Teoría de la Equidad
- Tripod. (24 de Enero de 2019). *LA COMUNICACION*. Recuperado el 26 de Enero de 2019, de Tripod: <http://admusach.tripod.com/doc/comunicacion.htm>
- Valdettaro, S. (2015). *Epistemología de la comunicación*. Rosario - Argentina: UNR Editora.
- Villalobos, P. (28 de Junio de 2016). *INVESTIGACION SALARIAL*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de Prezi: <https://prezi.com/qccuszdxc-oi/investigacion-salarial/>

A N E X O S

Caracterización general de las haciendas seleccionadas							
Ciudad	Propietarios	Hacienda	Producción	Hectáreas	Directivos	Empleados	Trabajadores
8ABA	EUROBUILDING S.A	LA CLARA	2380	96	1	5	35
BABA	OTISGRAF S.A	SAN FRANCISCO	2300	94	1	5	35
BABA	GRAFINDUSTRIC S.A	CLAUDIA MARIA	2340	73	1	3	29
BABA	VERA SANCHEZ AMALIO	MONSERRATE	2320	71	1	3	28
BABA	OTISGRAF S.A	PAULINA	2290	68	1	3	26
BABA	VERA GARCIA REINA FELICITA	SAN ENRIQUE	3500	65	1	3	25
BABA	HAFREIT S.A	MARIA GABRIELA	2540	86	1	4	32
BABA	FARID ALFREDO MONSSUR TORRES	DIANITA	2300	74	1	3	29
BABAHOYO	BANAMAREX S.A	FINCA LA MINA	2350	67	1	3	26
BABA	COELLO FERNANDEZ JORGE	HCDA. JUAN PABLO	2600	63	1	3	25
Ciudad	Propietarios	Hacienda	Producción	Hectáreas	Directivos	Empleados	Trabajadores
BABA	BANAFLORESTA	FINCA FLORESTA	2340	60	1	3	25
BABA	FOUNDCORT S.A	MATUANO	2300	59	1	3	25
BABA	OTISGRAF S.A	FINCA INDEPENDENCIA	2350	55	1	2	25
BABA	ARANA RIZZO CORNELIO	FINCA SANTA MARIA	2380	54	1	2	25
BABA	OTISGRAF S.A	FINCA TRINIDAD	2280	52	1	2	25
PUEBLOVIEJO	GRANTNED S.A	ISABEL MARIA	2380	51	1	2	25
BABAHOYO	SAN LUIS CIA ANON. E PRED. RUST	HCDA. EL ROSARIO	2290	52	1	2	25
BABAHOYO	GRAFINDUST S.A	HCDA. MARIA FERNANDA	2200	46	1	2	25
BABA	VACA CHANG WINTON	BEJUCALITO	2320	60	1	3	25
BABA	OTISGRAF S.A	FRUTITA	2300	60	1	3	25
TOTAL					20	60	540

Encuesta No. 1

Encuesta aplicada a empleados (as).

OBJETIVO.

Precisar características y condiciones existentes en la hacienda bananera para la realización del trabajo, así como la opinión de estos respecto a la motivación de los trabajadores.

CONTENIDO.

Lea detenidamente las preguntas que aparecen a continuación.

1. ¿Cuál es su formación académica?

1. Evalúe cómo se manifiesta el uso de internet y las TICS en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

2. Marcha de la implementación de proyectos de innovación y desarrollo en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

3. ¿Cómo usted evalúa la competitividad empresarial de la hacienda?

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

4. Evalúe la rentabilidad de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

5. ¿Cómo usted evalúa los costos de producción en la hacienda?

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

6. Evalúe los costos de la logística utilizados en beneficio de las personas que laboran en la hacienda en general.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

7. Evalúe cuantitativamente la eficiencia de los procesos desarrollados en la hacienda. Fundamente su respuesta.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

8. Evalúe la infraestructura con que cuenta la hacienda para el desarrollo de la innovación tecnológica.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

9. Calidad de los bienes y servicios en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

10. Cumplimiento de los requisitos específicos de la demanda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

11. Posibilidades de aumento de la capacidad de producción. Fundamente su respuesta.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

12. Sobre la reducción de los costos laborales en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

13. Avances en la flexibilidad de la producción.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

14. Cumplimiento de las normas internacionales.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

15. Factibilidad de la obtención de financiamiento para la innovación.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

16. Normas para apoyar la innovación en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

17. Capacitación del personal en los últimos años.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

18. Cómo usted evalúa el sistema de comunicación interna de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

19. Instrumentos técnicos que intervienen en el proceso de producción.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

20. Medios tecnológicos para implementar en los procedimientos de gestión de comercial para optimizar su participación en el mercado.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

21. Herramientas tecnológicas del procedimiento financiero para mejorar la eficacia de tesorería.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

22. Conocimientos del personal que labora en la hacienda, sobre las nuevas tecnologías.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

23. Cooperación funcional y cooperativa entre haciendas.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

24. Eficiencia de las ventas en los últimos tres años.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

25. Sobre los acuerdos estratégicos con los proveedores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

26. Crecimiento de la participación de los segmentos de mercados durante los últimos periodos.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

27. Precios de los productos con respecto a otras haciendas.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

28. Los costos de las materias primas e insumos y la competitividad de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

29. Los costos de logística afectan la competitividad de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

Encuesta No. 2

Encuesta aplicada en trabajadores(as)

OBJETIVO.

Precisar sus opiniones en relación a las condiciones para la realización del trabajo, remuneración recibida, premios, y estímulos morales recibidos.

CONTENIDO.

1. Análisis de las metas que se propone cumplir la hacienda con el colectivo de trabajadores Siempre: _____ Algunas veces: _____ Nunca: _____

1. Infraestructura adecuada de la hacienda para el desarrollo de su actividad laboral.

Si: _____ No: _____

2. ¿Qué criterios tiene usted de la comunicación interna que se desarrolla en la hacienda? Cualquiera que sea su respuesta, diga porqué.

Bueno: _____ Regular: _____ Malo: _____

3. ¿El colectivo de trabajadores, al cual usted pertenece cumple con los planes propuestos por la hacienda? Fundamente su respuesta.

Siempre: _____ Frecuentemente: _____ Algunas veces _____

Nunca: _____

4. ¿Los equipos que le proporciona la hacienda, tienen condiciones adecuadas para la realización de su trabajo?

Si: _____ No: _____

5. ¿Usted recibe capacitación para la realización de su trabajo?

Frecuentemente: _____ Algunas veces: _____ Nunca: _____

6. ¿La dirección de la hacienda, te permite opinar con respecto a cómo mejorar su actividad laboral?

Frecuentemente: _____ Algunas veces: _____ Nunca: _____

7. ¿Usted le brinda todo su esfuerzo a la realización de su trabajo? Fundamente su respuesta.

Frecuentemente: _____ Algunas veces: _____ Nunca: _____

8. ¿La dirección de la hacienda en algún momento le ha entregado premios, como estímulo al buen trabajo realizado?

Siempre: _____ Algunas Veces: _____ Nunca: _____

Por favor mencione el premio o los premios que usted ha recibido en la hacienda bananera, por la calidad de su trabajo.

9. ¿La remuneración (salario) recibido, logra cubrir sus necesidades básicas?

Totalmente: _____ Parcialmente: _____ En nada: _____

10. Evalúe como opina usted que son sus relaciones con los directivos de la hacienda.

Buenas: _____ Regulares: _____ Malas: _____

11. Evalúe como opina usted que son sus relaciones con sus compañeros de trabajo.

Buenas: _____ Regulares: _____ Malas: _____

Entrevista No. 1

Entrevista aplicada a directivos.

OBJETIVO.

Determinar la opinión de los directivos, con respecto a las condiciones existentes en la hacienda y los niveles de motivación, productividad, eficacia y eficiencia mostrados por los trabajadores para la realización del trabajo.

CONTENIDO.

Estimado (da) directivo, con la presente entrevista pretendemos recopilar la información que permita, luego de su procesamiento y posterior análisis proporcionarle recomendaciones que contribuyan a elevar la productividad de del personal que usted dirige, a partir del aumento de sus niveles de motivación, por lo que recabamos de usted su más gentil, sincera y solidaria cooperación.

1. ¿En qué escala usted sitúa las relaciones interpersonales entre usted y el personal que dirige? Fundamente su respuesta.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

2. Criterios tiene usted del nivel de pertenencia que tienen empleados y trabajadores de la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

3. La hacienda cumple con todas las normas internacionales que rigen la producción y exportación de banano.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

4. Evaluación proporcionada a la relación gasto - producción en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

5. Acciones realizadas en la hacienda para elevar la productividad de los trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

6. Remuneración proporciona a los trabajadores y su correspondencia con el trabajo realizado por ellos.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

7. Esfuerzos proporcionados por los trabajadores a la realización del trabajo.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

8. Factores pueden disminuir la productividad de los trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

9. Personal calificado en la hacienda.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

10. Cursos u otras formas de superación programados para empleados y trabajadores de las haciendas.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

11. Vías utilizadas en la hacienda para introducir novedosas y nuevas tecnología.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

12. Métodos utilizados para motivar a empleados y trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

13. Control sistemático del comportamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

5: _____ 4: _____ 3: _____ 2: _____

TEST No. 1

Test aplicado a trabajadores.

OBJETIVO.

Determinar los niveles de motivación, hacia la actividad laboral de los trabajadores.

CONTENIDO.

En lo siguiente se detalla un cuestionario de preguntas con la finalidad de conocer el nivel de satisfacción y motivación de los empleados y trabajadores. Coloque una (X) en la respuesta que considere la correcta.

1. ¿Los beneficios económicos que recibe en la hacienda satisface sus necesidades?
SI: _____ POCO: _____ NO: _____
2. ¿La remuneración que recibe le permite disfrutar de vacaciones con su familia una vez al año?
SI: _____ POCO: _____ NO: _____
3. ¿Su trabajo le permite tener prestaciones sociales?
SI: _____ POCO: _____ NO: _____
4. ¿Desea desarrollarse en alguna nueva plaza de trabajo?
SI: _____ NO: _____ ¿Por qué?: _____
5. ¿De qué forma se reconoce el trabajo de los profesionales conforme a las funciones que desempeña en relación a las actividades que desarrolla?
POCO: _____ MUCHO: _____ NADA: _____
6. ¿Su salario le permite atender adecuadamente a su familia?
SI: _____ POCO: _____ NO: _____

7. ¿Siente seguridad y estabilidad en la hacienda donde labora?

SI: _____ POCO: _____ NO: _____

8. ¿La hacienda te ofrece oportunidades de crecimiento económico?

SI: _____ POCO: _____ NO: _____

9. ¿Recibe algún incentivo por parte de la dirección der la hacienda (comisión, felicitación, otros), cuando hace tiene buena producción?

SI: _____ POCO: _____ NO: _____

10. ¿Para usted el trabajo que realiza es interesante?

SI: _____ POCO: _____ NO: _____

11. ¿Se siente usted con ánimos mental para realizar adecuadamente su trabajo?

SI: _____ POCO: _____ NO: _____

12. ¿Recibe un trato justo en su trabajo?

SI: _____ POCO: _____ NO: _____

13. Evalúe las relaciones interpersonales con sus jefes.

BUENA: _____ REGULARES: _____ MALAS: _____

14. ¿Su trabajo le genera estrés?

Nunca: _____ algunas veces: _____ Siempre: _____

15. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros?

BUENA: _____ REGULARES: _____ MALAS: _____

16. ¿Recibes salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley vigente en el Ecuador?

SI: _____ NO: _____

17. ¿Se siente satisfecho por la contribución que le proporcionas a la hacienda?

SI: _____ NO: _____

18. ¿Todo el esfuerzo empleado en el campo laboral va conforme con el salario que percibe?

SI: _____ NO: _____

19. ¿Cumplir a cabalidad las labores encomendadas genera en usted bienestar personal?

SI: _____ NO: _____

20. ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo de como lo hace actualmente?

SI: _____ NO: _____

Indicadores evaluativo		Criterios evaluativos primer control											
		Haciendas pequeñas de menor extensión						Haciendas pequeñas de mayor extensión					
		5	%	4	%	2	%	5	%	4	%	2	%
1	Los beneficios económicos recibidos satisfacen sus necesidades.			8	13,3	52	86,7			5	8,3	55	91,7
2	La remuneración recibida le permite disfrutar de vacaciones.					60	100			4	6,7	56	93,3
3	Su trabajo le permite tener prestaciones sociales.					60	100					60	100
4	Desea desarrollar otro en empleo en lugar del actual.	35	58,33	25	4,167			40	66,7	20	33,3		
5	Es adecuado el reconocimiento social que se le brinda.					60	100					60	100
6	Su trabajo le permite atender adecuadamente a s la familia.	12	20	48	80			14	23,3	46	76,7		
7	Siente seguridad y estabilidad en la hacienda.	31	51,7	20	33,3	9	15	39	65	11	18,3	10	16,6
8	La hacienda le ofrece oportunidad de crecimiento económico.					60	100					60	100
9	Recibe incentivos por parte de la dirección.					60	100					60	100
10	Para usted el trabajo que realiza es interesante.	10	16,7	50	83,3			5	8,33	55	91,7		
11	Se siente con ánimo mental para realizar su trabajo.	55	91,7	5	8,33			50	83,3	10	16,7		
12	Recibe un trato justo en su trabajo.					60	100					60	100
13	Relaciones interpersonales con sus jefes.	10	16,7	25	41,7	25	41,7	15	25	23	38,33	22	36,7
14	Su trabajo genera estrés	22	36,7	23	38,3	15	25	21	35	16	26,7	23	38,3
15	Relaciones interpersonales con sus compañeros.	56	93,3	4	6,7			58	96,7	1	1,6	1	1,6
16	Recibes los beneficios que canalizan las leyes laborales en Ecuador	16	16,7			44	73,3	18	30			42	70
17	Satisfacción en la contribución que le proporciona a la hacienda.	29	48,3			31	51,7	27	45			33	55
18	Los esfuerzos que usted despliega están acordes con retribución.					60	100					60	100
19	El cumplimiento del trabajo le produce satisfacción personal.	60	100					60	100				
20	Podría hacer mejor su actividad laboral	60	100					60	100				
Totales		396		208		596		407		191		602	

Indicadores evaluativo		Criterios evaluativos Segundo control											
		Haciendas pequeñas de menor extensión						Haciendas pequeñas de mayor extensión					
		5	%	4	%	2	%	5	%	4	%	2	%
1	Los beneficios económicos recibidos satisfacen sus necesidades.	10		40		10		35		25			
2	La remuneración recibida le permite disfrutar de vacaciones.					60	100					60	100
3	Su trabajo le permite tener prestaciones sociales.			12		48				15		45	
4	Desea desarrollar otro en empleo en lugar del actual.	20				40		18				42	
5	Es adecuado el reconocimiento social que se le brinda.	40		10		10		45		15			
6	Su trabajo le permite atender adecuadamente a s la familia.			60	100							60	10
7	Siente seguridad y estabilidad en la hacienda.	35		25				38		22			
8	La hacienda le ofrece oportunidad de crecimiento económico.	6				54		8				52	
9	Recibe incentivos por parte de la dirección.	60	100									60	100
10	Para usted el trabajo que realiza es interesante.	60	100							58		2	
11	Se siente con ánimo mental para realizar su trabajo.	45		15				40		10		10	
12	Recibe un trato justo en su trabajo.	60	100					60	100				
13	Relaciones interpersonales con sus jefes.	8		52				12		48			
14	Su trabajo genera estrés			60	100					60	100		
15	Relaciones interpersonales con sus compañeros.	60	100					60	100				
16	Recibes los beneficios que canalizan las leyes laborales en Ecuador	60	100					60	100				
17	Satisfacción en la contribución que le proporciona a la hacienda.	33		27				35		25			
18	Los esfuerzos que usted despliega están acordes con retribución.	60	100					60	100				
19	El cumplimiento del trabajo le produce satisfacción personal.	60	100					60	100				
20	Podría hacer mejor su actividad laboral			20		40				18		42	
Totales		617		321		262		531		296		373	

Tabla para evaluar la productividad de las haciendas												
Hectáreas	Niveles de producción por categorías											
	Productiva			Estable						No productiva		
	Semanal	Anual	C/H/A	Semanal		Anual		C/H/A		Semanal	Anual	C/H/A
60	3111	161778	≥ 2696	2666	2778	138632	144456	> 1887	< 2696	< 2666	138632	2310
59	3059	159081	≥ 2696	2621	2731	135772	142012	> 1887	< 2696	< 2621	135772	2310
55	2852	148296	≥ 2696	2444	2546	127088	132392	> 1887	< 2696	< 2444	127088	2310
54	2800	145600	≥ 2696	2399	2500	124748	130000	> 1887	< 2696	< 2399	124748	2310
52	2696	140207	≥ 2696	2310	2407	120120	125164	> 1887	< 2696	< 2310	120120	2310
51	2644	137488	≥ 2696	2265	2361	117780	122772	> 1887	< 2696	< 2265	117780	2310
52	2696	140207	≥ 2696	2310	2407	120120	125164	> 1887	< 2696	< 2310	120120	2310
46	2385	124029	≥ 2696	2043	2139	124020	111228	> 1887	< 2696	< 2043	124020	2310
60	3111	161778	≥ 2696	2666	2778	133632	144456	> 1887	< 2696	< 2666	133632	2310
60	3111	161778	≥ 2696	2666	2778	133632	144456	> 1887	< 2696	< 2666	133632	2310
96	4977	258844	≥ 2696	4266	4445	221832	231140	> 1887	< 2696	< 4266	221832	2310
94	4874	253451	≥ 2696	4177	4352	217204	226304	> 1887	< 2696	< 4177	217204	2310
73	3785	196829	≥ 2696	3243	3380	168336	775760	> 1887	< 2696	< 3243	168336	2310
71	3681	191144	≥ 2696	3154	3287	164008	170924	> 1887	< 2696	< 3154	164008	2310
68	3525	1833481	≥ 2696	3020	3147	157040	163664	> 1887	< 2696	< 3020	157040	2310
65	3370	1752592	≥ 2696	2888	3009	159176	156468	> 1887	< 2696	< 2888	159176	2310
86	4459	2318814	≥ 2696	3821	3982	198692	207064	> 1887	< 2696	< 3821	198692	2310
74	3837	199525	≥ 2696	3288	3426	170976	178152	> 1887	< 2696	< 3288	170976	2310
67	3474	180648	≥ 2696	2977	3102	154804	161304	> 1887	< 2696	< 2977	154804	2310
63	3266	169866	≥ 2696	2798	2916	145496	151632	> 1887	< 2696	< 2798	145496	2310

FOTOS



